



**Местная администрация Зольского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики
Къэбэрдей-Балькъэр Республикэм и Дзэлыкъуэ муниципальнэ куейм
и щыппӕ администрацэ
Къабарты-Малкъар Республиканы Зольск муниципальный районуну
жер-жерли администрациясы**

361700, г.п. Залукокоаже, ул. Комсомольская, д. 89

телефон: 41-7-99, 41-9-59, e-mail: zolskiy_r@kbr.ru

«12» октября 2021 года

ПОСТАНОВЛЕНӔ	№ 761
БЕГИМ	№ 761
ПОСТАНОВЛЕНИЕ	№ 761

Об утверждении Типового Положения по оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Зольского муниципального района КБР

В соответствии с Постановлениями Правительства КБР:

- от 05 сентября 2013 года №247-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;
- от 23 декабря 2013г. №330-ПП «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» (с изменениями и дополнениями)
- от 20 августа 2015г. №194-ПП «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики»;
- от 19 августа 2008г. №196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»
- от 14 апреля 2014 года №62-ПП «О нормативах подушевого бюджетного финансирования и Методике расчета субвенций местным бюджетам по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике», **постановляю:**

1. Утвердить Типовое Положение об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Зольского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее - Положение).

2. Признать утратившим силу постановление главы местной администрации Зольского муниципального района КБР от 26 октября 2015г. №574 «Об утверждении Типового Положения по оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Зольского муниципального района КБР».

3. МКУ «Управление образования» Зольского муниципального района КБР (Кочесокова А.М.) привести систему оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Зольского муниципального района КБР в соответствии с настоящим Положением.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы местной администрации Зольского муниципального района КБР И.И. Докшокова

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 01.09.2021 г.

6. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Зольские вести» и на официальных сайтах местной администрации Зольского муниципального района КБР и МКУ «Управление образования» местной администрации Зольского муниципального района КБР.

И.о. главы местной администрации
Зольского муниципального района КБР

Р.Х. ГЯТОВ

Утверждено постановлением главы
местной администрации
Зольского муниципального района КБР
от 12 октября 2021 года №761

**Типовое положение
об оплате труда работников муниципальных казенных общеобразовательных учреждений
Зольского муниципального района КБР**

1 Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений (далее - учреждений) устанавливается:

в муниципальных образовательных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с **федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, **законами** и иными **нормативными правовыми актами** Кабардино-Балкарской Республики и органов местного самоуправления;

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных казенных общеобразовательных учреждений Зольского муниципального района КБР;

1.3. Месячная заработная плата работников, отработавших за установленный период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного **нормативными актами** РФ и КБР;

2. Порядок определения объема бюджетных средств на реализацию образовательных программ общего и дошкольного образования

2.1. Расчет объема бюджетных средств образовательной организации на реализацию программ дошкольного и общего образования (далее - организация) производится в соответствии с утвержденным нормативом расходов на оплату труда и нормативом на учебные расходы и сложившимся на отчетный период контингентом обучающихся в соответствии с отчетными данными по следующей формуле:

$$S_{ij} = Z_{ij} + U_{ij} + M_{ij}, \text{ где}$$

S_{ij} - объем бюджетных средств j-й организации i-го муниципального образования;

Z_{ij} - объем бюджетных средств на оплату труда j-й организации i-го муниципального образования;

U_{ij} - объем бюджетных средств на учебные расходы j-й организации i-го муниципального образования, определяемый как произведение норматива на учебные расходы и сложившимся на отчетный период контингентом обучающихся (воспитанников) в соответствии с отчетными данными;

2.1.1. Объем бюджетных средств на оплату труда (Z_{ij}) определяется по следующей формуле:

$$Z_{ij} = (N_{ij} \times Ч_{ij} \times K_{ij}) + (N_{ij} \times Ч_{ij} \times K_{ij}) + \dots, \text{ где}$$

Z_{ij} - объем бюджетных средств на оплату труда j-й организации;

N_{ij} - норматив расходов на оплату труда на реализацию программ дошкольного и общего образования j-й организации;

$Ч_{ij}$ - численность обучающихся (воспитанников) j-й организации в соответствии с реализуемой программой;

K_{ij} - поправочные коэффициенты и коэффициенты удорожания (для малокомплектных организаций) к нормативам на реализацию общеобразовательных программ, а также другие коэффициенты по объективно существующим условиям.

2.2. Из общего объема бюджетных средств, выделенных организации на оплату труда, рассчитанного по утвержденным нормативам, распределение ассигнований на оплату труда педагогических работников и на оплату труда административно-хозяйственного персонала осуществляется в соответствии с **таблицей 1**.

Таблица 1

	1 группа	2 группа		3 группа	4 группа
Количество обучающихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751 - 1000	501 - 750	201 - 500	до 200
Доля расходов на оплату труда административно-хозяйственного персонала	15	20	30	40	50
Доля расходов на оплату труда педагогических работников	85	80	70	60	50

2.3. Объем бюджетных средств (субвенции) S_i по i муниципальному району, определяется по следующей формуле:

$$S_i = \sum S_{ij} - T_i, \text{ где}$$

S_i - базовый объем субвенции i-му муниципальному образованию, рассчитанный на основе соответствующих нормативов, поправочных коэффициентов в соответствии с реализуемыми программами общего и дошкольного образования, объективно существующими условиями, коэффициентами удорожания для малочисленных дошкольных образовательных организаций, а также малокомплектных общеобразовательных организаций;

S_{ij} - объем бюджетных средств j-й муниципальной общеобразовательной организации и муниципальной дошкольной образовательной организации i-го муниципального образования;

T_i - размер иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых бюджетам муниципальных районов и городских округов на финансовое обеспечение деятельности

централизованных бухгалтерий, осуществляющих ведение бухгалтерского учета муниципальных общеобразовательных организаций и муниципальных дошкольных образовательных организаций.

III. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения ФОТ оу состоит из базовой части ФОТ б и стимулирующей части ФОТст.

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} \quad (3).$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш} \quad (4),$$

где

ш - стимулирующая доля ФОТ оу.

Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно. Рекомендуемый диапазон - от 20 до 40 процентов.

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

3.2. 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 воспитатели дошкольных групп), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{поп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}} + \text{ФОТ}_{\text{комп}} \quad (5),$$

где

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТ_{поп} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

ФОТ_{моп} - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

ФОТ_{комп} - фонд оплаты труда педагогических работников на компенсацию расходов за книгоиздательскую продукцию;

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп} \quad (6),$$

где

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

Рекомендуемое значение пп - не менее 60 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

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

IV. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

где:

c - доля специальной части ФОТпп.

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

4.2. 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).

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

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

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

Соотношение ФОТаз и ФОТнз, и порядок распределения ФОТнз определяются самим учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно в

сентябре (и январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

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

где:

Стп - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

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

4.3. В стоимости ученика-часа учтены повышающие коэффициенты за работу в сельской местности, районных центрах и в отдаленных горных районах Кабардино-Балкарской Республики.

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

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

4.5. 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, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения детей на дому;

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

V. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

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

где:

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

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Кпр - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного Учреждения может определяться по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

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

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

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

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

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

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

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

б) сложность в подготовке к занятиям:

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

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

1 балл - химия, биология, физика;

г) неблагоприятные условия для здоровья педагога:

1 балл - химия, информатика и другие;

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

2 балла - родной язык и литература, иностранные языки.

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

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

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

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на 2 группы, а также применяется в коррекционных классах (при этом

количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);

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);

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 работа осуществляется непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Коб - повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, лицейного, гимназического, углубленного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения на дому, устанавливаемый в диапазоне 1,2 - 1,4 в соответствии с реализуемой программой.

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;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

Доплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам производятся по всем установленным учреждением видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), их размеры определяются самостоятельно, осуществление функции классного руководителя – рекомендуемое значение не менее 10% от начисления за аудиторную занятость.

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

5.2. В случае преподавания педагогом нескольких предметов в разных классах, его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

VI. Оплата труда других категорий работников

Оклады по другим должностям работников, устанавливаются по **профессиональным квалификационным группам** соответствующих отраслей в соответствии с **окладами**, указанными в **Постановлении** Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 5 сентября 2013 г. N 247-ПП "О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики" (с дополнениями и изменениями).

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

7.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

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

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

7.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми общеобразовательным учреждением.

7.5. 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.

7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений образования в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденных его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

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.

7.7. 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.

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

7.9. 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.

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

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

VIII. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

8.1. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе **типовой формы** трудового договора, утвержденной **постановлением** Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании **трудового договора** исходя из средней заработной платы работников данного учреждения и группы оплаты труда один раз в год - в начале календарного года.

$$ЗПр = ЗПср \times Кгр \quad (12),$$

где:

ЗПр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера);

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений;

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

Группа по оплате труда руководителей	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Коэффициенты	3,0	2,5	2,0	1,75
Количество обучающихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	501 - 1000	201 - 500	до 200

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

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

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

8.5. По представлению МКУ "Управление образования" местной администрации Зольского муниципального района КБР, руководителю образовательного учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера";

8.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом государственного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

IX. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы

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

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