

**Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
«АХМАТ-ЮРТОВСКАЯ  
СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1  
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА  
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГЕРОЯ РОССИИ  
АХМАТ-ХАДЖИ КАДЫРОВА»**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Директор**

\_\_\_\_\_  
3.С. Садулаева  
29.08.2025г.

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом школы  
(протокол от 26.08.2025 № 1)

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**№ \_\_\_\_\_**

с. Ахмат-Юрт

**об оплате труда работников в  
МБОУ «Ахмат-Юртовская СШ  
№ 1 им. А-Х. Кадырова»**

### **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Ахмат-Юртовская СШ №1 им. А-Х. Кадырова» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации муниципального района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Курчалоевского района»;
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами.

Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады) заместителей руководителя, педагогических и других работников МБОУ «Ахмат-Юртовская СШ №1 им. А-Х. Кадырова» (далее – Школа);
- размеры повышения должностных окладов (окладов) работников Школы;
- выплаты компенсационного характера работникам Школы;
- выплаты стимулирующего характера работникам Школы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Школы;
- порядок регулирования уровня заработной платы заместителей руководителя;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Школы.

2. Система оплаты труда работников Школы формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате

труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

3. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Школы, утверждается руководителем Школы с учетом мнения общего собрания работников МБОУ «Ахмат-Юртовская СШ №1 им. А-Х. Кадырова».

4. В положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные изменением законодательства и появлением новых нормативно-правовых документов.

5. Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием работников и утверждения приказом.

6. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с положением под роспись.

## Раздел 2.

### ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ОКЛАДЫ) РАБОТНИКОВ

1. Должностные оклады (оклады) руководящих работников:

	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (оклады), в рублях
1	2	
2.	Заместитель директора по УВР и по ВР	12804

Заместителям руководителей отделений, отделов, подразделений Школы устанавливается должностной оклад на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (оклады), в рублях
1 квалификационный уровень	
старший вожатый	10555
2 квалификационный уровень	
Социальный педагог, педагог дополнительного образования	10795
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	11035
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с	11275

детскими общественными объединениями	
--------------------------------------	--

1.2. Должностные оклады (оклады) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.3. Размер должностного оклада, предусмотренный разделом 4 «Квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, распространяется на должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

**2. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:**

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень:	
Секретарь	8655
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень:	
2 квалификационный уровень:	
Заведующий хозяйством	9085
4 квалификационный уровень:	
Механик	9675
Водитель	10435

3. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 1 и 2 раздела 2 настоящего положения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Наименование профессии	Должностной оклад (рублей)
рабочий по обслуживанию здания	8995

повар	8825
сторож, уборщик служебных помещений, кухонный работник, кладовщик	8655
гардеробщик, дворник	8490

4. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения, которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения, которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Организации с учетом мнения общего собрания работников МБОУ «Ахмат-Юртовская СШ №1 им. А-Х. Кадырова». Высококвалифицированный водитель по школе определен водитель (водитель школьного автобуса). К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

### Раздел 3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, (окладов) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу)
1.	Педагогическим работникам за наличие:	
	первой квалификационной категории	20
	высшей квалификационной категории	40

Примечание:

Повышенные должностные оклады (оклады) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов).

### Раздел 4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ

1. Выплатами компенсационного характера являются:
  - 1) доплаты работникам Школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
  - 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 3) доплаты молодым специалистам Школы;
- 4) компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;
- 5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам Школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) в следующих размерах:

2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам Школы в размере не менее 35% должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой)  (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	до 30
2.	Учителям 1 – 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15

4.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 2
5.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе  (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
6.	Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 10
7.	За руководство районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями;	до 15

	работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, работников при прохождении аттестации на соответствующую соответствие занимаемой должности  (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	
8.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
9.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств  (доплата производится при условии отсутствия в штате Организации должности механика)	до 30

10.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности  (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
11.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
12.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15
13.	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности	до 20
	(доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	
14.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10
15.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10

2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.4. Другие доплаты работникам Школы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Доплаты работникам Школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Школу, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25



Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Школе на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего положения.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Школе, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Школе (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Школе в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 настоящего положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Чеченской Республики от 24 апреля 2014 г. № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

6. «Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе

адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 руб.»

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (ах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

7. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера труда.

## **Раздел 5.**

### **ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Школы устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Заместитель руководителя (директора)	до 180
2.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам Школы надбавок за интенсивность и высокие результаты <\*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
----------	--------------------	--

1.	Водителям автотранспортных средств за управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	до 30
2.	<p>Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени</p> <p>(доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается на время проведения оздоровительной кампании педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности. Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом руководителя Школы)</p>	до 15
3.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
4.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих	до 10
	<p>адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)</p> <p>(доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)</p>	
5.	<p>Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам</p> <p>(доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)</p>	до 10

6.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
7.	Заместителям директоров, воспитателям, за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
8.	Учителям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
9.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего и основного общего образования, за внеурочную деятельность	до 15%
10.	<b>Доплаты по другим основаниям устанавливаются в соответствии с приложением к данному Положению</b>	Приложение

*Примечания:*

*<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем Школы в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

4. Работникам Школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу).

Основания для установления работникам Школы надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград  (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5

2.	<p>Водителям&lt;*&gt; автомобилей всех типов, имеющим:</p> <p>- 1 класс</p> <p>- 2 класс</p> <p>(за фактически отработанное время в качестве водителя)</p> <p>&lt;*&gt; Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих организаций образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения, которых предъявляются специальные требования</p>	<p>20</p> <p>10</p>
3.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30
4.	Педагогическим работникам Организации, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы ЧР» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик,	5*
	<p>входивших в состав СССР</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	

*Примечания:*

<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем Школы в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

5. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;
- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

5.1. Учителям, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, устанавливается единовременная

выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплаты определяется Организационными комитетами самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

7. В организации надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, заместителям руководителя, педагогическим и другим работникам Школы, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу
	(окладу)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, заместителям руководителя, педагогическим и другим работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Школе на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 раздела 4, настоящего положения.

7.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- 1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- 6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной

службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

7.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Работникам организации образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

7.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке, действующем в Школе с учетом мнения представительного органа работников.

9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

На общем собрании работников школы избирается комиссия по распределению стимулирующих выплат.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, остальным работникам Школы устанавливаются приказом руководителя Школы на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам.

Выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливаются приказами структурных подразделений администрации муниципального района осуществляющих полномочия учредителя, с учетом достижения показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности Школы и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций, определяются структурными подразделениями администрации Курчалоевского муниципального района, осуществляющими полномочия учредителя.

## **Раздел 6.**

### **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

#### **1. Основные условия оплаты труда работников.**

1. Размеры должностных окладов, окладов (далее – должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем учреждения, и определяются в соответствии с Постановлением руководителя администрации Курчалоевского

муниципального района от 29 июня 2018 г. № 413 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Курчалоевского района».

Должностной оклад руководителя Школы устанавливается трудовым договором с руководителем муниципального учреждения образования Курчалоевского района, заключаемым органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

Штатное расписание и тарификационный список учреждения утверждаются руководителем Школы и включают в себя все должности работников учреждения.

2. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов работников учреждения и размеры повышения определены в разделе №3 к настоящему Положению.

3. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении (29 числа за 1 половину месяца, 15 числа месяца следующего за отработанным - за 2 половину месяца). При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

## **2. Порядок установления должностных окладов руководящим и педагогическим работникам.**

1. На педагогическую работу в учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Директор школы обеспечивает проверку документов об образовании учителей и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Школы.

## **9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.**

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.



Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении

Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Школы, осуществляющих образовательную деятельность») педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

#### **10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателя организатора ОБЗР и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководитель Школы в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов.

### **Раздел 7.**

#### **ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ**

1. Должностные оклады заместителя руководителя Организации устанавливаются приказом структурного подразделения администрации Курчалоевского муниципального района ЧР, осуществляющего полномочия учредителя Организации, на основании постановления администрации Курчалоевского муниципального района.

2. Заместителям руководителя Организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости

от среднесписочной численности работников организации в размерах, определенных постановлением администрации Курчалоевского муниципального района.

3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителей руководителя Организации.

4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Организации, а также заместителей руководителя Организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

6. Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего Порядка.

## **Раздел 8.**

### **ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ**

1. Плановый фонд оплаты труда Школы включает:

фонд должностных окладов (окладов), сформированный с учетом повышений должностных окладов, установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения; фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения; фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего положения; выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего раздела.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. При формировании фонда стимулирующих выплат Школы объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Школе определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

3. Фонд оплаты труда Школы, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам Школы, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Школы может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте организации.