

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №4 им.З.А.Нырова» с.п.Н. Куркужин
Баксанского муниципального района КБР**

Рассмотрено
на общем собрании
трудоового коллектива
протокол № 3 от
"30" декабря 2025г.

Согласовано
Председатель ПК
_____ Л.А.Нырова
"30" декабря 2025г.

Принято
на заседании
Управляющего Совета
протокол №3 от
"30" декабря 2025г.

Утверждено
Директор
_____ З.А.Нахушева
Приказ от
"30" декабря 2025г.
№128

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МКОУ СОШ №4 им.З.А.Нырова с.п. Н.Куркужин**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Баксанского муниципального района (утверждено постановлением местной администрации Баксанского муниципального района от 17 октября 2022 г. № 1580п с изменениями, внесенными постановлениями местной администрации Баксанского муниципального района от 25.01.2023г. №74п, от 25.10.2023г. №1559п, приказами по школе от 25.01.2023г. №1/3, от 26.10.2023г. №40), и устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №4 им.З.А.Нырова» с.п.Н.Куркужин (далее - учреждения).

2. Настоящее Положение для учреждения, являющегося муниципальным казенным учреждением, подведомственным местной администрации Баксанского муниципального района, носит обязательный характер.

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда учреждения.

Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Месячная заработная плата указанных работников должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в

соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

7. Установление надбавок и доплат работникам учреждения регулируется непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

При установлении, увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

9. Положением об оплате труда работников учреждения, принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения и утвержденным руководителем учреждения, предусматривается установление работникам учреждения повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от должности.

10. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

11. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

12. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников учреждения до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

13. По одной и той же должности работников не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе.

14. Размер оклада (должностного оклада) работника учреждения с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

15. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника учреждения по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

16. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику на определенный период времени в течение

соответствующего календарного года с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

18. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

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

19. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором (далее – доплата за совмещение), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Доплата за совмещение устанавливается как одному работнику, так и нескольким работникам.

Размер доплаты за совмещение устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не должен превышать размер денежных средств, выделяемых на оплату труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата за совмещение. Конкретные размеры доплаты за совмещение определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных работодателем в локальных нормативных актах, случаях ухудшения качества работы.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления доплат за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных нормативных актах организации».

19-1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

20. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем 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.

21. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в определяемом в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации размере в процентах к часовому окладу (должностному окладу) с ПК по ПКГ, рассчитанном за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ 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.

22. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

23. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

24. Выплата компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется работникам учреждения в соответствии с условиями допуска в пределах размеров, установленных Правительством Российской Федерации, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

25. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы), связанные с особенностями работы в образовательных организациях:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития в размере 20 процентов;

2) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов в размере 20 процентов;

3) учителям и другим педагогическим работникам организаций:

а) за индивидуальное обучение на основании медицинского заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 августа 2018 г. № 05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении» в размере 20 процентов;

б) за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в соответствии с Разъяснениями по вопросам организации обучения по основным общеобразовательным программам и дополнительным общеразвивающим программам для детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях, направленными письмом Министерства просвещения Российской Федерации № ТВ-1693/03, Министерства здравоохранения Российской Федерации № 1/и/2-15398 от 24 августа 2023 г., в размере 15 процентов;

в) за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания, в размере 20 процентов;

г) за работу в исправительно-трудовых учреждениях (колониях), реализующих общеобразовательные программы, в размере 45 процентов.

Исчисление заработной платы учителей по подпунктам «а» - «г» в зависимости от объема их учебной нагрузки и численности обучающихся производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий;

4) учителям, воспитателям за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в условиях инклюзии в общеобразовательных классах, общеразвивающих дошкольных группах вне специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп)

(за исключением обучающихся по формам обучения, предусмотренным подпунктами «а» - «в» подпункта 6 настоящего пункта) - в размере 5 процентов за каждого обучающегося (воспитанника).

26. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктами 1 - 4 пункта 32 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий процент выплаты, другим работникам организации - путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий процент выплаты.

27. Педагогическим работникам организаций за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах (учебных группах) - в размере 1375 рублей;

2) учителям за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:

по следующим предметам:

русский язык (литература), родной язык (родная литература) - в размере 10 процентов;

математика, информатика, физика - в размере 5 процентов;

по другим предметам, требующим проверки письменных работ, - в размере 2 процентов.

3) учителям начальных классов за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки - в размере 10 процентов.

4) учителям и другим педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, лабораториями - в размере 5 процентов;

5) учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками - в размере 2 процентов;

6) педагогам-библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров - в размере 2 процентов;

7) за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист», - в размере 2 процентов;

8) за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист», - в размере 10 процентов;

9) за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», - в размере 10 процентов».

28. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктами 2 и 3 пункта 34 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий процент выплаты.

Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктами 4 - 9 пункта 34 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий процент выплаты».

29. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются.

Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

30. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организации положением об оплате труда работников организации в соответствии с критериями оценки эффективности

и результативности деятельности работников организации.

Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организации определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед организацией.

32. При осуществлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:

достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности педагогической деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

осуществление образовательной деятельности;

период адаптации к профессиональной деятельности.

32-1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников рекомендуется назначать по итогам оценки результативности образовательной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами.

При этом следует учитывать количественные показатели результативности педагогической деятельности и критерии качества результатов педагогической деятельности.

32-2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

1) за осуществление образовательной деятельности педагогическим работникам организаций, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), в виде ежемесячной денежной выплаты в размере 3000 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки;

2) за осуществление образовательной деятельности учителям, преподающим в организациях учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика» на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других организациях по аналогичной должности, специальности, профессии, в виде ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 рублей;

3) специалистам организаций к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учётом фактического объема учебной нагрузки/ педагогической работы):

работающим в сельских населенных пунктах - в размере 25 процентов;

32-3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются молодым специалистам - педагогическим работникам организаций.

Молодым специалистам - педагогическим работникам организаций, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы

(и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата (далее - выплата молодым специалистам) в течение первых трех лет непрерывной работы по профессии независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки в размере:

1000 рублей в месяц за первый год работы;

2000 рублей за период работы более 1 года и до 2 лет;

3000 рублей за период работы более 2 лет и до 3 лет.

Для целей настоящего Положения молодыми специалистами признаются лица до 35 лет, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования.

32-4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренные подпунктом 1 пункта 44-2 и пунктом 44-3 настоящего Положения, производятся только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренная подпунктом 2 пункта 32-2 настоящего Положения, производится на основании порядка, определенного Министерством.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренные подпунктом 1 пункта 32-2 и пунктом 32-3 настоящего Положения:

производятся за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы;

не выплачиваются в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву;

осуществляются в соответствии с приказом руководителя организации.

33. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам за достижения в профессиональной деятельности.

33-1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

выплаты за наличие ученой степени «доктор наук», «кандидат наук»;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты водителям за классность.

33-2. Выплата за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается педагогическим работникам организаций при осуществлении педагогической деятельности за наличие ученых степеней в размере:

за ученую степень «доктор наук» в размере 20 процентов;

за ученую степень «кандидат наук» в размере 10 процентов.

Выплата за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается только в том случае, когда педагогический работник работает непосредственно по той специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

При наличии у педагогического работника нескольких степеней, выплата за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Размер выплат за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) педагогического работника с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на процент выплаты.

33-3. Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы выплаты за квалификационную категорию.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры выплат за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы составляет:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20 процентов;

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория.

Размер выплат за квалификационную категорию определяется путем умножения оклада (должностного оклада) педагогического работника с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на процент выплаты.

33-4. Выплата водителям за классность устанавливается водителям автомобилей организаций.

Размер выплаты водителям за классность составляет:

водителям, имеющим категорию «С», - 15 процентов;

водителям, имеющим категорию «D», - 25 процентов.

Размер выплаты водителям за классность определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на процент выплаты.

33-5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет – 25 процентов.

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на процент выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет не устанавливается руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации.

Исчисление стажа, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, производится в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

34. Изменение размеров выплат производится в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа,

если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, предусмотренными Законом Кабардино-Балкарской Республики от 15 июля 1999 г. № 29-РЗ «О государственных наградах Кабардино-Балкарской Республики» - со дня награждения;

при получении водителем категории «С» или «D» - с даты открытия категории «С» или «D» в водительском удостоверении;

при присуждении ученой степени «доктор наук» или «кандидат наук» - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

35. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности организации;

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.

35-1. Вид, размер и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников организации. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения по соответствующей категории персонала при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

В организации одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы

35-2. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

V. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

36. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».49. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

37. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждения, осуществляющей образовательную деятельность.

38. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

39. Норма рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

40. 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 федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, 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.

40. 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 ее суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть 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 среднеемесячное 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 с учетом рекомендуемых размеров повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы согласно приложению № 1 к Положению.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки определяется локальным нормативным актом организации.

VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

42. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический

объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в учреждении по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

43. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$$ЗП = ЗП_{\text{баз.}} + ЗП_{\text{стим.}}, \text{ где}$$

ЗП_{баз.} – базовая часть заработной платы;

ЗП_{стим.} – стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$$ЗП_{\text{баз.}} = З_{\text{фн}} + КВ, \text{ где:}$$

З_{фн} – заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$$З_{\text{фн}} = \frac{(Ст \times К \times Фн)}{Нч}, \text{ где:}$$

Ст – размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К – размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Фн – фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч – норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

44. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работников учреждения.

45. Учителям 1 – 4 классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи ими преподавания уроков иностранного языка, родных языков, основы религиозных культур и светской этики, технологии, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям, преподающим в учреждении соответствующие учебные предметы.

46. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей учреждения и объема субвенции, выделенной для реализации основной образовательной программы.

Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

47. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), продолжавшаяся непрерывно в течение не более двух месяцев, оплачивается дополнительно из расчета почасовой оплаты пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки.

Размер дополнительной оплаты за один час учебной работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего педагога (учителя) без освобождения от работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы (оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) с учетом выплаты за квалификационную категорию на месячную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным

общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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

48. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

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

49. Оплата труда (зарботная плата) руководителей организаций включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [пунктом 20](#) Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922, и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

Порядок установления размера должностного оклада руководителя организации определяется в соответствии с нормативным правовым актом Министерства в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

50. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 – 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителя учреждения.

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

52. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников Учреждения учитываются выплаты по основной должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей.

53. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителя определяется приказом муниципального учреждения «Управление образования местной администрации Баксанского муниципального района».

Должностной оклад руководителя учреждения с учетом компенсационных выплат устанавливается приказом муниципального учреждения «Управление образования местной администрации Баксанского муниципального района» на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников учреждения и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$$\text{ДОКВр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} \text{ (12), где:}$$

ДОКВр – должностной оклад руководителя учреждения с учетом компенсационных выплат;

ЗПср – средняя заработная плата работников учреждения;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

Компенсационные выплаты, установленные разделом III настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (ЗПср) работников учреждения и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) руководителя учреждения в составе средней заработной платы (ЗПср) работников учреждения.

Отнесение учреждения к 3 группе оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся, в том числе воспитанников дошкольных групп	Коэффициенты
3 группа	201 - 500	до 2,0

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года, в том числе включая контингент дошкольных подразделений.

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

54. Руководитель учреждения может осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Учредителя.

Оплата труда руководителя учреждения, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 49 настоящего Положения.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

55. Фонд оплаты труда работников учреждения, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

56. Предельная доля в фонде оплаты труда организации, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в размере не более 40 процентов.

57. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

58. Доля в фонде оплаты труда учреждения направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№ п/п	Тип учреждения	Доля, проценты		
		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1.	Муниципальные образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных учреждений, численностью до 100 воспитанников включительно	не более 50	не более 50	не более 50
3.	Муниципальные образовательные учреждения численностью до 350 учащихся включительно	не более 35	не более 35	не более 35

59. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.

Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания

60. Организации формируют единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения организации.

61. Персонал организации делится на административно-управленческий персонал, основной персонал и вспомогательный персонал.

К административно-управленческому персоналу организации относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по военно-патриотической и воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер (бухгалтер), экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурным подразделением (ДОУ), заведующий производством (шеф-повар), руководитель образовательной организации, реализующей программу дошкольного образования, общеобразовательную программу, образовательную программу дополнительного образования детей, а также работники, перечень

которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (подпункт 3.4 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению).

62. К основному персоналу организации (за исключением государственных бюджетных учреждений, осуществляющих иную деятельность) относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (подпункт 3.3 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению).

К основному персоналу государственных бюджетных учреждений, осуществляющих иную деятельность, относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (подпункт 3.3 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению), а также заведующий лабораторией».

63. Наименования должностей или профессии квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и 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.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные размеры окладов, то по таким должностям и профессиям размер оклада (должностного оклада) 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.

Х. Другие вопросы оплаты труда

64. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики работников учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам учреждений, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

65. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №4 им.З.А.Нырова
с.п.Н.Куркужин

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих, профессий рабочих, расчет оплаты труда которых может
производиться исходя из часовой ставки

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Дворник	до 2,0
3.	Сторож	до 2,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №4 им.З.А.Нырова
с.п.Н.Куркужин

**Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры
повышающих коэффициентов по должностям работников МКОУ СОШ №4 им.З.А.Нырова
с.п.Н.куркужин
по профессиональным квалификационным группам**

1. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепромышленных рабочих:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию здания, сторож, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, кухонный рабочий , оператор котельной	5799

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» – до 1,8;

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, повар	6213

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» – до 1,9.

2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепромышленным должностям служащих:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	секретарь, делопроизводитель	6248

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» – до 1,8;

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
2 квалификационный	заведующий хозяйством;	7561

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» – до 2;

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	бухгалтер, инженер-электроник (электроник),	7473

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» – до 2,1;

3. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования:

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	младший воспитатель	9370

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» – до 1,6;

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников образовательных учреждений»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	14722
2 квалификационный	педагог дополнительного образования; социальный педагог; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими	15334

	общественными объединениями	
3 квалификационный	воспитатель, педагог-психолог,	15972
4 квалификационный	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	16638

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников образовательных организаций» – до 1,8;

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МКОУ СОШ №4 им.З.А.Нырова
с.п.Н.Куркужин

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы для установления выплаты за непрерывный стаж работы

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в МКОУ СОШ №4 им.З.А.Нырова с.п.Н.Куркужин.

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется учреждением.

3. При установлении работникам повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном учреждении, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам учреждения на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:

1) время непрерывной работы на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - образовательные организации), в органах исполнительной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее - органы власти)

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время работы в образовательных организациях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

5) время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

5. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

6. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан учреждением.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

8. Период работы, дающий работникам учреждения право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику учреждения при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

9. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

10. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательной организации или органе власти.

12. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

1) зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

6) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

13. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.