

СОГЛАСОВАНО

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ «СОШ с.

Прималкинского

Агеева Е.С.

«25» сентября 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Работодатель

Директор МКОУ «СОШ

с.Прималкинского» Прохладненского
муниципального района КБР

Шкуратова И.В.

«08» октября 2026 г.

**Положение об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с. Прималкинского»
Прохладненского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики**

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, Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10.10.2022 № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики», Постановлением Правительства КБР от 24.10.2025 N 176-ПП "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики", в соответствии с постановлением местной администрации Прохладненского муниципального района КБР №190 от 13.02.2026г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики», Уставом МКОУ «СОШ с. Прималкинского» и устанавливает систему оплаты труда работников образовательной организации.

2. Настоящее Положение для образовательной организации, являющейся муниципальными казенными учреждениями Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики, подведомственным МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР», носит обязательный характер.

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

4. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

Месячная заработная плата работника организации, 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 организации регулируется непосредственно образовательной организацией в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики и местной администрации Прохладненского муниципального района КБР, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

7.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения дополнительного образования, финансируемых из местного бюджета, не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Прохладненского муниципального района и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы местной администрации Прохладненского муниципального района и отраслевых управлений местной администрации Прохладненского муниципального района со статусом юридического лица, входящих в структуру местной администрации Прохладненского муниципального района.

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников дополнительного образования, финансируемых из местного бюджета, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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 организации, принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и утвержденным руководителем организации, предусматривается установление работникам организации повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными приложением № 2 к настоящему Положению.

10. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем организации 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 организаций до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

13. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы по занимаемой должности, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

14. Размер оклада (должностного оклада) работника организации 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 организации на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

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

16. 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 организации 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.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. 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 организации 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.

24. 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.

25. 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.

26-1. 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.

26. Выплата компенсационного характера работникам, занятым 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 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.

27. 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, рассчитанного 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.

28. 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.

29. 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.

30. Выплата компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется работникам организации 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.

32. 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) 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. N 05-283 "Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении" в размере 20 процентов;

б) 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;

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

7) 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" - "б" подпункта 6](#) настоящего пункта) - в размере 5 процентов за каждого обучающегося (воспитанника).

33. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных [подпунктами 1 - 6 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.

Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных [подпунктом 7 пункта 32](#) настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы 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" - "б" подпункта 6 пункта 32](#) настоящего Положения) на соответствующий процент выплаты.

34. 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 1512,50 рублей;

2) учителям (педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования) 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."

35. 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."

38. 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 организаций

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций положением об оплате труда работников организации в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников организаций.

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

41. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

42. 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.

43. 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.

44. 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.

44-1. 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.

44-2. 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 учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы):

- работающим в сельских населенных пунктах, - в размере 25 процентов;

- работающим в административных центрах районов, - в размере 10 процентов.

44-3. 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.

44-4. 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 44-2](#) настоящего Положения, производится на основании порядка, определенного Министерством.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренные [подпунктом 1 пункта 44-2](#) и [пунктом 44-3](#) 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.

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

45-1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- выплаты за наличие ученой степени "доктор наук", "кандидат наук";
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты водителям за классность.

45-2. 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.

45-3. 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.

45-4. 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.

45-5. 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 N 3 к настоящему Положению.

46. 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. N 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.

47. 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 и 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.

47-1. 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

47-2. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

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

48. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 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

49. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

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

Предоставление педагогической (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения трудового коллектива и при условии, если преподаватели (учителя), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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).

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

52. 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, законодательством Кабардино-Балкарской Республики и местной администрации Прохладненского муниципального района КБР, 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.

53. 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 согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки определяется положением по оплате труда работников организации.

VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

54. 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 организации по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

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

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

ЗПбаз. – базовая часть заработной платы; ЗПстим.

– 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:

$ЗПбаз. = Зфн + КВ$, где:

Зфн – 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:

$Зфн = (Ст \times К \times Фн)$, где:

Нч 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.

56. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

57. 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 образовательной организации соответствующие учебные предметы.

1. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей организации 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.

59. 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. N 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

60. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации 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 образовательной организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

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

61. 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 МКУ «Управления образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» 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 МКУ «Управления образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР», 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.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

62. Размер должностного оклада заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителей этих организаций.
63. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
64. Премирование руководителей организаций производится по результатам оценки итогов работы организации за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организаций.
65. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
66. Порядок и критерии отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются МКУ «Управления образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

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

$ДОКВр = ЗПср \times Кгр (12)$, где:

ДОКВр – должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат;

ЗПср – средняя заработная плата работников организации;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей организаций, 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 организации и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) руководителя организации в составе средней заработной платы (ЗПср) работников организации.

Отнесение организаций к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	Коэффициенты
1 группа	свыше 1000	до 3,0
2 группа	751 - 1000	до 2,5
	501 - 750	до 2,25
3 группа	201 - 500	до 2,0
4 группа	до 200	до 1,75

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) организаций определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников организации 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.

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.

67. Премирование руководителя организации осуществляется в соответствии с порядком, установленным МКУ «Управления образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

68. Руководители организаций могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения МКУ «Управления образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

Оплата труда руководителя организации, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 57 настоящего Положения.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

69. Фонд оплаты труда работников организаций, являющихся бюджетными учреждениями, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из местного бюджета Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от оказания платных услуг.

70. Фонд оплаты труда организаций, являющихся казенными учреждениями, формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных организации в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.
71. Доля в фонде оплаты труда организации, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№ п/п	Тип организации	Доля, проценты		
		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью до 100 воспитанников включительно	не более 50	не более 50	не более 50
2	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников	не более 40	не более 40	не более 40
3	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	не более 35	не более 35	не более 35
4	Общеобразовательные организации численностью свыше 350 учащихся	не более 30	не более 30	не более 30
5	Организации дополнительного образования	не более 30	не более 30	не более 30

72. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы организации и текущие расходы.

Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем организации в соответствии с нормативным локальным актом организации по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

73. 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 образовательных организаций

74. Организации формируют единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения организации.
75. Штатное расписание организации утверждается ее руководителем по согласованию с МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР.

76. 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 N 2 к настоящему Положению).

77. 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 N 2 к настоящему Положению).

78. К вспомогательному персоналу организации относится учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (подпункты 2.1 - 2.4 пункта 2 приложения N 2 к настоящему Положению), профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (подпункты 3.1, 3.2 пункта 3 приложения N 2 к настоящему Положению), иные работники, перечень которых обозначен в подпунктах 4.1 - 4.4 пункта 4, подпунктах 5.1 - 5.3 пункта 5 приложения N 2 к настоящему Положению, за исключением следующих должностей: бухгалтер, экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ), заведующий производством (шеф-повар).

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общепрофессиональных профессий рабочих первого и второго уровней (подпункты 1.1, 1.2 пункта 1 приложения N 2 к настоящему Положению).

79. Наименования должностей или профессий и 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 организации 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 организации 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

80. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников организаций выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

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

81. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников организаций (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.

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

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

ХІ. О возмещении расходов за командировку

83. Размер возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, осуществляются в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы - 12 рублей в сутки;
- расходов на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, для направленных в служебные командировки за пределы Северо-Кавказского Федерального округа – 700 рублей (согласно изменениям в Налоговом кодексе РФ с января 2008 г.) за каждый день нахождения в служебной командировке;

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:
- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщений, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);
- при отсутствии проездных документов, подтверждающих проездные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда:
- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;
- автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

81. Возмещение расходов производится в размерах, установленных в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 г. №729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «СОШ с. Прималкинского»
Прохладненского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики

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.	Уборщик территорий, дворник	до 2,0
3.	Библиотекарь	до 2,2
4.	Машинистка	до 2,0
5.	Аккомпаниатор	до 2,0
6.	Программист	до 2,4
7.	Садовник	до 2,0
8.	Сторож	до 2,0

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «СОШ с. Прималкинского»
Прохладненского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики

Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих
коэффициентов по должностям работников муниципальных образовательных
организаций по профессиональным квалификационным группам

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

1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационн ые уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальн ый размер оклада, руб.
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: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра-хозяйка, сторож, вахтер, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник	5799
2 квалификационный	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием "старший" (старший по смене)	5981

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"

Квалификационн ые уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальн ый размер оклада, руб.
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, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	6213
2 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6393
3 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в	6699

	соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный	профессии, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	7258

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, руб.
1 квалификационный	кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный (по общежитию и др.), специалист в сфере закупок, архивариус, делопроизводитель, комендант, паспортист, экспедитор	6248
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6933

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, руб.
1 квалификационный	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник	7022
2 квалификационный	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолaborаторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший";	7561

	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	
3 квалификационный	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	8013
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "ведущий"	8444
5 квалификационный	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9325

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, руб.
1 квалификационный	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по защите информации, психолог, социолог, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	7473
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	8013
3 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	8444

	может устанавливаться первая внутридолжностная категория	
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "ведущий"	9001
5 квалификационный	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9542

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" - до 2,1.

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник финансового отдела	9325
2 квалификационный	главный диспетчер (механик, сварщик), главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя образовательной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя образовательной организации)	11198
3 квалификационный	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, отрядом)	13411

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" - до 2,1.

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

3.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальн ый размер оклада, руб.
	секретарь учебной части, помощник воспитателя	9370

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" - до 1,6.

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

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальн ый размер оклада, руб.
1 квалификационный	младший воспитатель, дежурный по режиму	9370
2 квалификационный	диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	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 организаций"

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальн ый размер оклада, руб.
1 квалификационный	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	14722
2 квалификационный	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; советник директора по воспитанию	15334

	и взаимодействием с детскими общественными объединениями	
3 квалификационный	воспитатель, мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	15972
4 квалификационный	преподаватель, педагог- библиотекарь, преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины", руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед (логопед)	16638

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников образовательных организаций" - до 1,8.

3.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений"

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальн ый размер оклада, руб.
1 квалификационный	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно- производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	16344
2 квалификационный	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений	16838

	образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования, а также организаций дополнительного профессионального образования и государственных центров системы образования, старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
--	--	--

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей структурных подразделений" - до 1,80.

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 с. Прималкинского» Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики.

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления выплаты за непрерывный стаж работы осуществляется муниципальной образовательной организацией Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики.

3. При установлении работникам МКОУ «СОШ с. Прималкинского» Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной муниципальной образовательной организации Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам МКОУ «СОШ с. Прималкинского» Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики право на установление выплаты 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 муниципальной образовательной организацией Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя муниципальной образовательной организацией Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики.

8. Период работы, дающий работникам муниципальных образовательных организаций Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики право на установление выплаты за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику муниципальной образовательной организацией Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики 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 муниципальной образовательной организацией Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики 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 муниципальной образовательной организацией Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики 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 организации (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.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 481448336152253156237683129688102374781711165197

Владелец Шкуратова Ирина Васильевна

Действителен с 03.09.2026 по 03.09.2027