

**МУ «Грозненский РОО»  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с. БЕРКАТ-ЮРТ  
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»  
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
(МБОУ «СОШ с. Беркат-Юрт Грозненского муниципального района» ЧР)**

**МУ «Грозненски РОО»  
МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ ЙУКЪАРДЕШАРАН ХЪУКМАТ  
НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН «ГРОЗНЕНСКИ МУНИЦИПАЛЬНИ КЮШТАН  
БЕРКАТ- ЮЪРТАРА ЙУККЪБАРА ЙУКЪАРДЕШАРАН ШКОЛА»  
(МБЙУХЪ НР «Грозненски муниципальни кюштан Беркат- Юьртара йуш»)**

**ПРИНЯТО**

на Общем собрании работников  
Протокол № 1 от «23» августа 2022г.

**УТВЕРЖДАЮ**

директор  
МБОУ «СОШ с. Беркат - Юрт  
Грозненского муниципального района» ЧР  
\_\_\_\_\_/М.А. Бешерханова/  
«26» августа 2022г.

**Положение о системе оплаты труда работников**

с. Беркат -Юрт - 2022 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МБОУ «СОШ с. Беркат – Юрт Грозненского муниципального района» ЧР (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП- 1992/02;

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат

компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Чеченской Республике на соответствующий год Правительством Чеченской Республики, Республиканским союзом "Федерация профсоюзов Чеченской Республики" и Республиканским объединением работодателей Чеченской Республики "О минимальной заработной плате в Чеченской Республике".

1.9. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.10. Доля фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 70 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации**

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТувд} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:

- административно-управленческий персонал образовательной организации;
- иные педагогические работники;
- общепрофессиональные специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\text{ФОТувд} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительным общеразвивающим программам.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

### **3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы**

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады педагогических работников»;
- приложение № 2 «Должностные оклады административно-хозяйственного персонала»;
- приложение № 3 «Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала».

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

4.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в образовательной организации.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
- за стаж непрерывной работы;

– премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

5.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (приложение № 5 к настоящему Положению) и рассчитывается исходя из того, что 1 балл равен 1000 руб.

5.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования (приложение № 6 к настоящему Положению).

5.5. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

– за выполнение особо важных и ответственных поручений;

– подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

– позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

5.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

**Должностные оклады педагогических работников**

| <b>Квалификационные уровни</b> | <b>Наименование должности</b>       | <b>Должностной оклад в рублях</b> |
|--------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1 квалификационный уровень     | Инструктор по физической культуре   |                                   |
|                                | Музыкальный руководитель            |                                   |
| 2 квалификационный уровень     | Педагог дополнительного образования |                                   |
|                                | Педагог-организатор                 |                                   |
| 3 квалификационный уровень     | Воспитатель                         |                                   |
|                                | Методист                            |                                   |
|                                | Педагог-психолог                    |                                   |
| 4 квалификационный уровень     | Педагог-библиотекарь                |                                   |
|                                | Учитель                             |                                   |
|                                | Учитель-дефектолог                  |                                   |
|                                |                                     |                                   |



**Должностные оклады административно-хозяйственного персонала**

| <b>Квалификационные уровни</b>   | <b>Наименование должности</b>   | <b>Должностной оклад в рублях</b> |
|--|---|-----------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»  |   |                                   |
| 1 квалификационный уровень   | Секретарь   |                                   |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»  |   |                                   |
| 3 квалификационный уровень   | Заведующий библиотекой  |                                   |
|  | Заведующий столовой   |                                   |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» |   |                                   |
| 1 квалификационный уровень   | Бухгалтер   |                                   |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений        |   |                                   |
| 1 квалификационный уровень   | Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и взрослых |                                   |

**Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала**

| <b>Квалификационные уровни</b>  | <b>Наименование должности</b>         | <b>Должностной оклад в рублях</b> |
|---|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного первого уровня           |                                       |                                   |
| –   | Помощник воспитателя                  |                                   |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |                                       |                                   |
| 1 квалификационный уровень  | Младший воспитатель                   |                                   |
| 2 квалификационный уровень  | Диспетчер образовательного учреждения |                                   |

**Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда,  
отклоняющихся от нормальных**

| <b>Наименование выплаты</b>   | <b>Размер</b>   |
|---|---|
| Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями   | Соответствует размерам районных коэффициентов, устанавливаемым Правительством   |
| Доплата за работу в ночное время  | За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 процентов от должностного оклада   |
| Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни  | Оплачивается в двойном размере:<br><br>– сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;<br><br>– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой арифной ставки;<br><br>– работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени |
| Доплата за сверхурочную работу  | Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере  |
| За выполнение работ различной квалификации  | Оплачивается, как при работе более высокой квалификации   |
| Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, | Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы   |

|   |   |
|---|---|
| определенной трудовым договором   |   |
| Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:   |   |
| – за классное руководство;  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ежемесячно 20 процентов от должностного оклада;</li> <li>• Ежемесячно 5 000 (пять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.</li> </ul> |
| – проверку письменных работ;  | Ежемесячно 15 процентов от должностного оклада  |
| – руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;  | Ежемесячно 15 процентов от должностного оклада  |
| – заведование кабинетами и лабораториями  | Ежемесячно 15 процентов от должностного оклада  |
| За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:   |   |
| – за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;  | Ежемесячно 40 процентов от должностного оклада  |
| – осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях | Ежемесячно 40 процентов от должностного оклада  |

**Критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников**

| №   | Показатель деятельности   | Критерии оценки и количество баллов   |
|---|---|---|
| 1. Учебно-методическая деятельность педагогических работников |   |   |
| 1   | Успеваемость обучающихся по предмету  | 100% – 3 балла;<br>99–98% – 2 балла;<br>98–95% – 1 балл;<br>менее 95% – 0 баллов  |
| 2   | Количество преподаваемых учебных дисциплин  | 1–3 – 1 балл;<br>4–6 – 2 балла;<br>7–9 – 3 балла  |
| 3   | Наличие методических разработок (за расчетный период)   | 1 балл за каждую разработку   |
| 4   | Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные учебники, тестирование на ПК).<br><br>Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения | 1 балл за каждый электронный ресурс, созданный преподавателем   |
| 5   | Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта                          | Федеральный уровень – 2 балл;<br>региональный уровень – 1 балл;<br>муниципальный уровень – 0,5 балла;<br>уровень учреждения – 0,5 балла |
| 6   | Участие в работе республиканских конференций, мастер-классов, круглых столов  | 5 баллов – основной докладчик;<br>4 балла – содокладчик;<br>1 балл – рядовой участник   |
| 7   | Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах   | Уровень мероприятия и баллы<br><br>Муниципальный:<br><br>1 – участие;   |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | 2 – победа.<br>Региональный:<br>2 – участие;<br>3 – победа.<br>Федеральный:<br>3 – участие;<br>4 – победа                                  |
| 8   | Презентация результатов исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня: создание и руководство научно-исследовательской работы (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике и т. п. – при условии представления опубликованной статьи – сборника, журнала и ксерокопии статьи (тезисов) при публикации в журналах и научных сборниках) | Международный уровень – 4 балла;<br>федеральный уровень – 3 балла;<br>региональный уровень – 2 балла;<br>муниципальный уровень – 1 балл    |
| 2. Воспитательная деятельность преподавателей |   |  |
| 9   | Работа с детьми из социально-неблагополучных семей  | 1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учете и вовлеченного в работу кружков, клубов, спортивных секций образовательной организации |
| 10  | Отсутствие в классе обучающихся, состоящих на внутришкольном учете  | 1 балл   |
| 11  | Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями   | 3 балла за каждое мероприятие, проведенное совместно с родителями  |
| 12  | Снижение (отсутствие) пропусков учащимися учебных занятий без уважительной причины  | 1 балл   |
| 13  | Оформление журналов классного руководителя  | Отсутствие замечаний – 1 балл  |
| 3. Соблюдение исполнительской дисциплины      |   |  |
| 14  | Своевременная сдача планирующей и отчетной документации   | Соблюдение сроков сдачи документов – 1 балл  |
| 15  | Оформление кабинетов  | Отсутствие замечаний – 1 балл  |
| 16  | Ведение журналов учебных занятий без замечаний  | 1 балл – за отсутствие замечаний   |

|    |  |   |
|----|--|---|
| 17 | Победа преподавателя в конкурсах, олимпиадах | Муниципальный:<br>1 – участие;<br>2 – победа.<br>Региональный:<br>2 – участие;<br>3 – победа.<br>Федеральный:<br>3 – участие;<br>4 - победа |
|----|--|---|

**Основание для премирования работников и размеры премий**

| <b>Категории работников</b>             | <b>Основание для премирования</b>  | <b>Размер премии, руб.</b> |
|---|--|----------------------------|
| Педагогические работники                | Существенный вклад в деятельность образовательной организации, в результате чего она вошла в двадцатку лучших школ региона или страны  |                            |
|   | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся   |                            |
|   | Отсутствие правонарушений среди обучающихся  |                            |
| Административно-управленческий персонал | Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях  |                            |
|   | Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения   |                            |
| Иные работники                          | Активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации   |                            |
|   | Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства   |                            |
|   | Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации |                            |
|   | Выполнение дополнительных работ  |                            |