

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМ. ПРОФЕССОРА  
Ш. ДЖАМБЕКОВА С. ЛАХА-ВАРАНДЫ ШАТОЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»  
МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ ЮКЪАРА ДЕШАРАН ХЪУКАМАТ ДЖАМБЕКОВ Ш.  
ЦИАРАХ ШАТОЙСКИ КІОШТАН ЛАХА-ВАРАНДАРА ЮККЪЕРА ДЕШАРАН ШКОЛА»

/366029/Чеченская Республика, Шатойского района, с. Лаха-Варанды, ул. З. Умаровой 5, тел.: 8 (938) 022-34-34

Директор МБОУ «СОШ с. Лаха-  
Варанды»

Ахмадова Т.Х.

« 09 / 2026 г.



## Положение об оплате труда работников

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 8 марта 2026 года, Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями от 11 декабря 2024 года), Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями от 13 мая 2019 года, Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями от 7 апреля 2025 года), Постановлением Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года N 184 (с изменениями от 9 декабря 2025 года N 250), а также Уставом МБОУ СОШ с. Лаха-Варанды, осуществляющей образовательную деятельность и Коллективным договором.

1.1.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.2. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Штатное расписание разрабатывается и утверждается Школой в соответствии со структурой, согласованной с Учредителем (Администрация Шатойского муниципального), в пределах доведенных Школе средств на формирование фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы дифференцированно

по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.4. Должности работников, включаемые в штатное расписание Школы, должны соответствовать уставным целям Школы, в соответствии Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н; Профессиональным стандартом: 01.001 «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» в редакции от 5 августа 2016 года; на основании Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г №273-ФЗ с изменениями от 29 декабря 2025 года;

1.5. Средняя заработная плата педагогических работников Школы, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), должна составлять не менее 100 процентов от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Чеченской Республике.

1.6. Оплата труда работников Школы устанавливается с учетом:

- «Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики», утвержденного постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г. № 184 (ред. от 09.12.2025 г. № 250)
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- Профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н;
- Профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

– Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- мнения представительного органа работников;
- профессиональных стандартов работников образования;
- Устава Школы;
- настоящего Положения.

1.7. В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников Школы включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

## **II. Порядок и условия определения оплаты труда работников Школы**

2.1. Оплата труда работника Школы включает в себя:

- должностной оклад, ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Школа в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики», утвержденным постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г. № 184 (ред. от 09.12.2025 г. № 250) и настоящим Положением.

2.3. На обеспечение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда Школы (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера по двум и более основаниям).

2.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенных приложениями 1-8 к Постановлению Правительства Чеченской Республики от 14.03.2023 года № 91 «О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184».

При этом должностные оклады, ставки заработной платы, предусматриваемые «Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики», утвержденным постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г. № 184 (ред. от 09.12.2025 г. № 250), являются примерными, на основе которых Школой устанавливаются размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям работников Школы.

2.5. Повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за награду;
  - повышающий коэффициент за должность доцента (профессора).
- награды:
- почетное звание, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный";
  - нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
  - медаль Л.С. Выготского;
  - почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования";
  - ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда".

2.6. При наличии двух и более наград, повышающий коэффициент за награду к должностному окладу, ставке заработной платы применяется к одной из наград, предусматривающих наибольшее повышение в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики», утвержденным постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г. № 184 (ред. от 09.12.2025 г. № 250).

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за награду пропорционально уменьшается.

2.7. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Школы, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом по Школе, утвержденным Директором Школы с учетом мнения представительного органа работников Школы.

2.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

### **Порядок определения оплаты труда педагогических работников**

2.10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" приложением № 1 к Постановлению правительства Чеченской Республики от 14.03.2023 года № 91 «О внесении изменений в постановление правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года».

2.11. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за награду.

2.12. Повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;

- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2.
- 2.13. Педагогическим работникам, имеющим награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы в следующих размерах:
- за почетное звание, начинающееся со слов "Заслуженный", "Почетный", - 0,2;
  - за почетное звание, начинающееся со слов "Народный", - 0,3;
  - за нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - 0,2;
  - за медаль Л.С. Выготского - 0,25;
  - за почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования" - 0,25;
  - за ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда", - 0,25.

Повышающий коэффициент за награду к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается педагогическим работникам, которым присвоены почетные звания, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный", при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.14. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики утвержденного Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года (ред. от 09.12.2025 г. № 250).

2.15. Педагогическим работникам производится почасовая оплата труда:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, не превышающего двух месяцев;
- за часы педагогической работы, отработанные учителями, преподавателями, воспитателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по основным общеобразовательным программам и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

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

2.17. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

2.18. Педагогическим работникам Школы за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение): устанавливаются ежемесячные денежные вознаграждения из расчета 5000 рублей из федерального бюджета и 1 000 рублей из регионального бюджета:

- в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 25 человек;
- в классах (классах-комплектах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - с наполняемостью, определяемой в соответствии с утвержденными санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся для классов (классов-комплектов) с наполняемостью менее указанной.

Наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число отчетного месяца соответствующего учебного года. На каникулярный период наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число месяца, предшествующего каникулам.

На установленные размеры вознаграждения не начисляются другие виды выплат и надбавок.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя организации возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно.

Вознаграждение выплачивается при одновременном сохранении надбавок и доплат за классное руководство педагогическим работникам.

2.19. Директор Школы в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ.

Ставки почасовой оплаты труда данных высококвалифицированных работников определяются исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук применяется коэффициент 0,20;
- для доцента, кандидата наук - 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих награды, устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

#### **Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений**

2.20. Размеры должностных окладов работников Школы, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к трем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» приложением №3 к Постановлению правительства Чеченской Республики от 14.03.2023 года № 91 «О внесении изменений в постановление правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года».

2.21. Руководителям структурных подразделений, имеющим награды, повышающие коэффициенты к должностным окладам в следующих размерах:

- за почетное звание, начинающееся со слов "Заслуженный", "Почетный", - 0,2;
- за почетное звание, начинающееся со слов "Народный", - 0,3;
- за нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" - 0,2;
- за медаль Л.С. Выготского - 0,30;
- за почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования" - 0,30;
- за ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", дающий право на присвоение звания "Ветеран труда", - 0,30.

Повышающий коэффициент за награду к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается руководителям структурных подразделений, которым присвоены почетные звания, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный", при

условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.22. Размеры должностных окладов заместителей руководителей обособленных структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей, соответствующих обособленных структурных подразделений.

2.23. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики утвержденного Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года (ред. от 09.12.2025 г. № 250).

#### **Порядок определения оплаты труда учебно- вспомогательного персонала.**

2.24. Размеры должностных окладов работников организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» приложением № 7 к постановлению Правительства Чеченской Республики от 14.03.2023 года № 91 «О внесении изменений в постановление правительства Чеченской Республики от 08.10.2014 г. №184».

2.25. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики утвержденного Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года (ред. от 09.12.2025 г. № 250).

#### **Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

2.26. Размеры должностных окладов рабочих организаций устанавливаются на основе отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» приложением № 8 к постановлению Правительства Чеченской Республики от 14.03.2023 года № 91 «О внесении изменений в постановление правительства Чеченской Республики от 08.10.2014 г. №184».

2.27. Приказом по школе, утвержденным Директором школы, может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к должностным окладам рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.28. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к должностным окладам по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает Директор школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 1,5.

Перечень профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждается локальным нормативным актом Школы.

2.29. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики утвержденного Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года (ред. от 09.12.2025 г. № 250).

### **III. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера**

3.1 Заработная плата Директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2 Должностной оклад Директора Школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Школы, и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

Коэффициент кратности для установления должностного оклада Директора Школы определяется Учредителем Школы (Администрация Шатойского муниципального).

3.3 Средняя заработная плата Директора Школы не может превышать среднюю заработную плату работников основного персонала за отчетный год более чем в 3 раза.

Условия оплаты труда Директора Школы устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.4 К основному персоналу Школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация.

3.5 Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) Директора Школы.

3.6 При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, а также выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Школы и не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.7 Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу Школы, для определения размера должностного оклада Директора Школы установлен главой 5 настоящего Положения.

3.8 Должностной оклад заместителей Директора и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада Директора Школы, установленного в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.9 Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат Директору Школы устанавливаются учредителем (Администрация Шатойского муниципального), в дополнительном соглашении к трудовому договору с Директором Школы.

3.10 При осуществлении стимулирующих выплат Директора Школы учитываются следующие показатели:

- 1) качество и общедоступность образования в Школе;

- улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников Школы;
  - выполнение аккредитационных показателей;
  - ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;
  - участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для региональной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в республиканских мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей.
- 2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:
- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;
  - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);
  - обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности.
- 3) кадровые ресурсы Школы:
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
  - развитие педагогического творчества;
  - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
  - процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;
- 4) социальные критерии:
- сохранность контингента обучающихся;
  - организация различных форм работы по дополнительному образованию;
  - отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);
  - трудоустройство выпускников организации;
- 5) эффективность управленческой деятельности:
- обеспечение государственно-общественного характера управления в Школе, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;
  - увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;
  - выполнение показателей эффективности деятельности Школы;
  - экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;
  - рост средней заработной платы работников Школы в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Чеченской Республики;
- 6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в Школе:
- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
  - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);
  - организация обучения детей с отклонениями в развитии.
- 3.11. С учетом условий и результатов труда заместителям Директора Школы и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики утвержденного

Постановлением правительства Чеченской Республики №184 от 07.10.2014 года (ред. от 09.12.2025 г. № 250).

#### IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.3. Виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;
- 2) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни).

4.4. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачивается доплата - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

4.5. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными условиями труда.

4.6. Директор Школы обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер

доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере:

Виды работ	Доплата в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы
<b>За классное руководство:</b>	
в 1-4 классах	15
в 5-11 классах	20
в профессиональных образовательных организациях	15
<b>За проверку письменных работ *</b>	
в 1-4 классах	10
в 5-11 классах:	
по русскому языку, родному языку, литературе	15
по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике	10
За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности	20
<b>За заведование учебными кабинетами, лабораториями</b>	
в школах	10
в профессиональных образовательных организациях	15
За заведование учебными мастерскими	30
За заведование учебно-опытными участками	15
Руководителю кружка по духовно-нравственному и правовому воспитанию работников	20
Одному из учителей начальной общеобразовательной школы, с числом учащихся до 50 человек за руководство школой	40
Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских; заведование учебными мастерскими	20
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	20 50 80
Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	20
Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхозу) школ, школ-интернатов, имеющих подсобные хозяйства	20

\* Размер доплаты в процентах от должностного оклада педагогического работника с учетом педагогической нагрузки.

4.10. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

4.11. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

4.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, 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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

4.13. Работникам за специфику работы устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 1) 20 процентов - в организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, (далее - ограниченные возможности здоровья);
- 2) 15 процентов - педагогическим работникам в образовательных организациях, реализующих общеобразовательные программы с углубленным изучением отдельных предметов, с наименованием "гимназия", "лицей", программы среднего профессионального образования с наименованием "лицей", "колледж";
- 3) 20 процентов - педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

- 4) 20 процентов - педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;
- 5) 20 процентов - специалистам психолого-медико-педагогической комиссии;
- 6) 15 процентов - учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций всех видов (классов, групп) с русским языком обучения;
- 7) 15 процентов - за работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;
- 8) 10 процентов - педагогическим работникам за наставничество.

4.14. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно пункту 4.13. настоящего Положения, и размер доплат по ним определяются Директором Школы по согласованию с представительным органом Школы в зависимости от степени тяжести дефекта и (или) продолжительности общения работников с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени участия работника в социально значимой деятельности.

4.15. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.16. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей.

4.17. Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

## **V. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу организации, для определения размера должностного оклада директора Школы**

5.1. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Школы.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Школы независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

5.2. Расчет средней заработной платы работников основного персонала Школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада Директора Школы.

5.3. Средняя заработная плата работников основного персонала Школы определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников Школы за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников

основного персонала Школы за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада Директора Школы.

5.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Школы учитывается среднемесячная численность работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Школы, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Школы, являющихся внешними совместителями.

5.5. Среднемесячная численность работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Школы, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Школе на одной (более одной) ставке (оформленный как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Школы как один человек (целая единица).

5.6. Работники основного персонала Школы, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Школы учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.7. Среднемесячная численность работников основного персонала Школы, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 5.6.

настоящего Положения, которым устанавливается порядок определения среднемесячной численности работников Школы, работавших на условиях неполного рабочего времени.

## **VI. Порядок установления стимулирующих выплат**

6.1. Порядок установления стимулирующих выплат.

6.1.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты являются дополнительной денежной выплатой.

6.1.2. Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда государственным организациям (муниципальным общеобразовательным организациям, государственным органам) предусматриваются в размере не менее 15 процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

6.1.3. Для реализации поставленных задач вводятся следующие виды стимулирующих выплат работникам:

- премии;
- ежемесячные стимулирующие доплаты;
- материальная помощь.

6.1.4. При установлении доплат работникам школы учитывается следующее:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявления творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания;
- методическая работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс, работа над пособиями;
- активное участие в общественной жизни школы;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка школы.

6.1.5. Для рассмотрения стимулирующих выплат педагогическим работникам школы создается комиссия, с обязательным включением в нее председателя профкома. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

6.1.6. Ежемесячная стимулирующая выплата может быть установлена за выполнение конкретного объема работ.

6.1.7. Ежемесячная стимулирующая выплата может не выплачиваться при грубом нарушении санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей, за халатное отношение к имуществу организации, жалобы от детей и родителей за нарушение педагогической этики.

6.2. Порядок установления премий.

6.2.1. Премирование работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, производится в зависимости от наличия средств на эти цели в организации.

6.2.2. Основанием для выплаты премии является приказ директора школы с указанием конкретного размера выплат. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от базовой расчетной величины.

6.2.3. Премия устанавливается:

- единовременные премии за высокие достижения в обучении и воспитании;
- по итогам работы за год;
- единовременные премии в связи с юбилейными датами (юбилейными датами применительно к настоящему Положению признаются 50, 60 (55 - для женщин), 65 и далее через каждые 5 лет;
- единовременная премия в связи с выходом на пенсию;
- единовременная премия к профессиональному празднику;

- за работу в течение учебного года без больничных.
- 6.2.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение:
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка или недобросовестное исполнение должностной инструкции,
  - нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
  - нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм в организации;
  - обоснованные жалобы родителей;
  - несвоевременное оформление любой документации;
  - несвоевременная сдача отчёта и другой документации;
  - халатное отношение к сохранности материально-технической базы организации.
- 6.3. Порядок оказания материальной помощи.
- Материальная помощь оказывается на основании заявления работника написанного на имя директора. Заявление рассматривается на комиссии.
- 6.3.1. В пределах общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, может выплачиваться материальная помощь на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
- смертью близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам);
  - при несчастных случаях (авария, травма, пожар, порча имущества);
  - для приобретения лекарств или платного лечения работников или близких членов его семьи;
  - в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка или иными обстоятельствами;
  - при необходимости повышения образовательного уровня;
  - за особые заслуги (победа во Всероссийских конкурсах, награжденные государственными наградами),
  - частичная оплата льготной санаторной путевки (по мере возможности).
- 6.3.2 Материальная помощь выплачивается в размере от 100% от базовой расчетной величины. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

## VII. Заключительные положения

- 7.1. Директор Школы несет ответственность за нарушение оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Приложение 1**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**государственных образовательных**  
**организаций Чеченской Республики**

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	18979
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	19058
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	19058
4 квалификационный уровень	Преподаватель *; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	19425

\* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
государственных образовательных  
организаций Чеченской Республики

Профессиональная квалификационная группа  
должностей профессорско-преподавательского состава дополнительного  
профессионального образования

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, (рублей)
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель	20090
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	21370
3 квалификационный уровень	Доцент	21370
4 квалификационный уровень	Профессор	22420
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	23214
6 квалификационный уровень	Декан факультета	23258

**Приложение 3**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников**  
**государственных образовательных**  
**организаций Чеченской Республики**

Профессиональная квалификационная группа  
 должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	19039
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации **; старший мастер образовательной профессиональной образовательной организации	19118
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной профессиональной образовательной организации	19425

\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

\*\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню

**Приложение 4**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**государственных образовательных**  
**организаций Чеченской Республики**

Профессиональная квалификационная группа  
 "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир, агент, агент по закупкам, комендант; секретарь, секретарь-машинистка, другие должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	16380
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "старший"	16380
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	17850
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	18160
3 квалификационный уровень	Заведующий столовой, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория	18380
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование	18620

	"ведущий"	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; менеджер; переводчик; социолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), эксперт, юрисконсульт, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	18840
2 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18960
3 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19100
4 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	19239
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	19425
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	19665

**Приложение 5**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**государственных образовательных**  
**организаций Чеченской Республики**

Профессиональные квалификационные группы  
 должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	18979
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	19058
3 квалификационный уровень	медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	19058
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	19425

**Приложение 6**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**государственных образовательных**  
**организаций Чеченской Республики**

Профессиональные квалификационные группы  
 должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
I квалификационный уровень	аккомпаниатор; культорганизатор; организатор экскурсий	18979
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
I квалификационный уровень	Администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки; звукооператор	19058
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии"		
I квалификационный уровень	заведующий отделом (сектором) библиотеки, балетмейстер, хормейстер; директор творческого коллектива; руководитель клубного формирования любительского объединения, студии, коллектива, клуба по интересам	19425

**Приложение 7**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**государственных образовательных**  
**организаций Чеченской Республики**

Профессиональная квалификационная группа  
 должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	18590
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	18760
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательной организации; старший дежурный по режиму	19039

**Приложение 8**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**государственных образовательных**  
**организаций Чеченской Республики**

Профессиональные квалификационные группы  
 общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; оператор котельной; истопник; кастелянша; кладовщик; садовник, сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных помещений; кухонный рабочий; мойщик посуды; прачка; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16200
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	16400
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; стекольщик; буфетчик; дежурный по общежитию для образовательных организаций; плотник; слесарь-сантехник; электромонтер; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в	17670

	соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17980
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	18610
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), высококвалифицированные рабочие	19039