



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

10.06.2025

г. Черкесск

№ 112

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики

В целях совершенствования системы оплаты труда работников организаций образования, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Карачаево-Черкесской Республики  
**ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:**

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики согласно приложению.

2. Рекомендовать администрациям муниципальных районов и городских округов привести системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций в соответствие с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики:

от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики»;

от 09.10.2012 № 422 «О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики»;

от 10.06.2014 № 182 «О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики»;

от 19.09.2014 № 269 «О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики»;

от 28.06.2016 № 164 «О внесении изменения в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской Республики».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2025 года

Председатель Правительства  
Карачаево-Черкесской Республики



М.О. Аргунов

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников образовательных организаций  
Карачаево-Черкесской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное 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 и устанавливает систему оплаты труда работников образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики (далее соответственно - положение, работники организаций, организации).

1.2. Настоящее положение для организаций подведомственных Министерству образования и науки Карачаево-Черкесской Республики (далее - Министерство) носит обязательный характер, а для муниципальных образовательных организаций Карачаево-Черкесской Республики носит рекомендательный характер.

1.3. 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.

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

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

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

Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, с учетом:

основных государственных гарантий по оплате труда работников;  
единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225;

раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной приложением 1 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

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.

1.6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с приложением к настоящему положению.

1.7. 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.

1.8. Установление надбавок и доплат работникам организации регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением.

## 2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных приложением к настоящему положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

В состав заработной платы педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов, и доплаты компенсационного характера.

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.

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

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.

## 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или

прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для ее выплаты.

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

3.3. 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 дифференцировано 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.

3.4. 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.

3.5. 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).

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 28.12. 2013 № 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.

3.6. 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 размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) 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.

3.7. 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), 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.

3.8. 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.

3.9. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) (размеру оклада (должностного оклада) с учетом фактического

объема учебной нагрузки/педагогической работы):

### Виды и размеры компенсационных выплат

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.

Наименование компенсационных выплат	Размер, в процентах от должностного оклада
За осуществление функций классного руководителя (куратора групп)	20
Организация и осуществление образовательной деятельности в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	20
Учителям (педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования) за проверку тетрадей по следующим предметам	
Русский язык, родной язык, начальные классы	10
Математика, информатика, физика	5
Другие предметы, требующие проверки тетрадей	3
Заведование учебным кабинетом (мастерской)	10
За работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	15
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	10
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 07.08.2018 № 05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении»	15
За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	15
Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	10
Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	10
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	10



#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

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

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

4.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены премии, которые могут определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.4. При премировании учитываются:

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.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников организации.

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

Выплата денежной премии производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Денежная премия выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная премия не выплачивается 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.

Выплата ежемесячной денежной премии осуществляется в соответствии с приказом руководителя организации.

Учителям, преподающим в организациях учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика» на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других организациях по аналогичной должности, специальности, профессии, производится ежемесячная выплата в размере 5000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству определяется приказом Министерства.

При награждении государственными наградами Карачаево-Черкесской Республики руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников организаций устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 15 процентов должностного оклада.

Наличие ведомственной награды государственных органов Российской Федерации, осуществляющих деятельность в сфере образования за заслуги в труде (службе) и продолжительную работу (службу) не менее 15 лет в соответствующей сфере деятельности устанавливается надбавка к заработной плате в размере 15 процентов должностного оклада.

Лицам, имеющим ученую степень «кандидат наук», устанавливается ежемесячная выплата в размере 3000 рублей, лицам, имеющим ученую степень «доктор наук», устанавливается ежемесячная выплата в размере 7000 рублей.

Лицам, имеющим ученое звание «доцент», устанавливается ежемесячная выплата в размере 5000 рублей, лицам, имеющим ученое звание «профессор», устанавливается ежемесячная выплата в размере 10000 рублей.

При наличии ученой степени и ученого звания ежемесячные выплаты суммируются.

За стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам организаций образования, кроме педагогических работников:

- от 1 до 3 лет-3 процента;
- от 3 до 5 лет-5 процентов;
- от 5 до 10 лет-8 процентов;
- свыше 10 лет-10 процентов.

#### Перечень стимулирующих выплат

Наименование стимулирующих выплат	Размер в процентах от должностного оклада
1	2
За наличие квалификационной категории	
первая квалификационная категория высшая	10

1	2
квалификационная категория	15
За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	25
Премии по итогам работы (месяц, квартал, год)	Размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев

## 5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

5.1. 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.

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

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

где:

ЗП<sub>баз.</sub> - базовая часть заработной платы;

ЗП<sub>стим.</sub> - стимулирующая часть заработной платы.

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

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

где:

З<sub>фн</sub> - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю.

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

$$З_{\text{фн}} = (С_{\text{т}} \times \Phi_{\text{н}}) / Н_{\text{ч}},$$

где:

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

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 настоящим положением.

5.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с настоящим положением.

5.4. 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.

5.5. 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)

5.6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

5.7. 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.

5.8. Учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования в объеме не превышающем 36 часов учебной нагрузки в неделю;

в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

## 6. Системы оплаты труда руководителей государственных и муниципальных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров равен минимальному должностному окладу основного персонала организации, при этом рекомендуется применение повышающего коэффициента должностному окладу.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций производится в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых исполнительным органом Карачаево-Черкесской Республики или органом местного самоуправления, в ведении которого находится организация.

6.5. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации) устанавливается в кратности 2 для руководителей, в кратности 2 для заместителей руководителя и главных

бухгалтеров.

Трудовой договор с руководителем организации заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем организации, предусмотренной статьей 275 Трудового кодекса Российской Федерации и утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников, относимых к основному  
персоналу по виду экономической деятельности

1. Общеобразовательные организации - учитель (оплата за педагогические часы).
2. Дошкольные образовательные организации - воспитатель.
3. Организации дополнительного образования - педагог дополнительного образования.
4. Организации среднего профессионального образования - преподаватель, мастер производственного обучения.
5. Организации дополнительного профессионального образования - преподаватель.
6. Иные организации - системный администратор, программист, инженер.

## РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР

повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей  
муниципальных дошкольных образовательных организаций,  
муниципальных общеобразовательных организаций, их заместителей и  
главных бухгалтеров

Наименование должности	Числен- ность до 100 учащихся, воспитанни- ков	Числен- ность от 100 до 350 учащихся, воспитанни- ков	Числен- ность от 350 до 600 учащихся, воспитанни- ков	Числен- ность от 600 до 1000 учащихся, воспитанни- ков	Числен- ность свыше 1000 учащихся, воспитанни- ков
Руководитель	1,6	1,8	1,9	2,0	2,1
Заместитель руководителя	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной работе	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6
Главный бухгалтер	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6

### РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР

повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей государственных общеобразовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

Наименование должности	Численность до 200 учащихся, воспитанников
Руководитель	2,2
Заместитель руководителя	1,8
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	1,6
Главный бухгалтер	1,6

### РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР

повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей государственных образовательных организаций среднего профессионального образования, их заместителей и главных бухгалтеров

Наименование должности	Численность до 300 учащихся по государственному заданию	Численность от 300 до 400 учащихся по государственному заданию	Численность от 400 до 550 учащихся по государственному заданию	Численность свыше 550 учащихся по государственному заданию
Руководитель	1,8	1,9	2,0	2,1
Заместитель руководителя	1,5	1,6	1,6	1,7
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	1,5	1,5	1,5	1,6
Главный бухгалтер	1,5	1,5	1,5	1,6

### РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР

повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей государственных организаций дополнительного образования, их заместителей и главных бухгалтеров

Наименование должности	Коэффициент
Руководитель	2,1
Заместитель руководителя	1,6
Заместитель руководителя по административно - хозяйственной работе	1,6
Главный бухгалтер	1,6

### РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР

повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей организаций дополнительного профессионального образования, их заместителей и главных бухгалтеров

Наименование должности	Коэффициент
Руководитель	2,2
Заместитель руководителя	1,8
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	1,6
Главный бухгалтер	1,6

### РЕКОМЕНДУЕМЫЙ РАЗМЕР

повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

Наименование должности	Коэффициент
Руководитель	2,1
Заместитель руководителя	1,8
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	1,6
Главный бухгалтер	1,6

## 7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников организаций, являющихся бюджетными (автономными) учреждениями, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному (автономному) учреждению из республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от оказания платных услуг.

7.2. Фонд оплаты труда организаций, являющихся казенными учреждениями, формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных организации в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

7.3. 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	В процентах
1	2	3
1.	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций численностью до 100 воспитанников включительно	Не более 50



1	2	3
2.	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций численностью свыше 100 воспитанников	Не более 40
3.	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	Не более 35
4.	Общеобразовательные организации численностью свыше 350 учащихся	Не более 30
5.	Организации дополнительного образования	Не более 30
6.	Организации профессионального образования	Не более 30
7.	Государственные бюджетные учреждения, осуществляющие иную деятельность	Не более 30

### 8. Другие вопросы оплаты труда

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.

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов по должностям работников организаций по профессиональным квалификационным группам

1. Минимальные размеры окладов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастаньяш, кладовщик, 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	14000
2 квалификационный	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» (старший по смене)	14200

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
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	15000

1	2	3
2 квалификационный	Профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	15200
3 квалификационный	Профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	15400
4 квалификационный	Профессии, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	15600

2. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям служащих:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный (по общежитию и др.), специалист в сфере закупок, архивариус, делопроизводитель, комендант, паспортист, экспедитор	16000
2 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16500

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
1 квалификационный	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник	16000

1	2	3
2 квалификационный	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	16500
3 квалификационный	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория внутридолжностная категория	18000
4 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	18000
5 квалификационный	Начальник гаража, начальник (заведующий мастерской)	18000

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
1 квалификационный	Аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, 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	18000
2 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	18500

1	2	3
3 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	18500
4 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	18500

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник отдела материально -технического снабжения, начальник финансового отдела	18500
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	18500
3 квалификационный	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, отрядом)	18500

3. Минимальные размеры окладов по должностям работников образования:

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Секретарь учебной части, помощник воспитателя	18500

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Младший воспитатель, дежурный по режиму	18000
2 квалификационный	Диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	18000

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников образовательных организаций»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	19000
2 квалификационный	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	19500
3 квалификационный	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	Стаж до 2-х лет - 19000; стаж от 2 до 5 лет 19500; стаж свыше 5 лет - 20000
4 квалификационный	Преподаватель, педагог-библиотекарь, тренер-преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Стаж до 2-х лет - 20000; стаж от 2 до 5 лет 20500; стаж свыше 5 лет - 21000

3.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
1 квалификационный	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-	24000

1	2	3
	производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий (директор, руководитель, управляющий): отделения, центра, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений 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	24500

4. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников:

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	Инструктор по гигиеническому воспитанию, инструктор по лечебной физкультуре	16000
2 квалификационный	Лаборант, медицинская сестра диетическая	16000
3 квалификационный	Медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	16000

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
2 квалификационный	Врачи-специалисты	24500

