

СОГЛАСОВАНО <sup>1</sup>

Протокол заседания педагогического совета  
(наименование коллегиального органа управления  
представительного органа работников)  
от 12.01. 2026 г. № 4.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
от 12.01. 2026 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ <sup>2</sup>

Директор ГБОУ школы-интерната г. Алагир.  
(Должность, руководителю, наименование  
образовательной организации)

А.К. Качмазов  
(И.О. Фамилия)  
12 2026 г.  
(Дата)

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБОУ школы-интерната г.  
Алагир.  
(наименование образовательной организации)  
от № 1 от 12.01.2026 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

**работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Общеобразовательная школа-интернат среднего общего образования г. Алагир».  
ГБОУ школа-интернат г. Алагир.**

#### Общие положения

1 Настоящее положение определяет общие требования к порядку оформления и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников ГБОУ «Общеобразовательная школа-интернат среднего общего образования г. Алагир» (далее - школа-интернат), реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

2. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются:

<sup>1</sup> Согласование с указанными органами проводится в соответствии с системой локальных нормативных актов, принятой в организации.

<sup>2</sup> Порядок утверждения локального нормативного акта (должностным лицом или распорядительным актом) выбирается организацией самостоятельно в соответствии с принятой инструкцией по делопроизводству.

- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 г. № 414.(с изменениями от 29.08.2023г № 373,от 29.08.2024 №403,от 25.12.2025№519)

3. В Организациях оплата труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Организаций, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом 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».

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется в соответствии со статьей 284 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации.»

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) и премий), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) и премий), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.»

8. В соответствии со ст.134 ТК РФ, индексация заработной платы работников, в связи с ростом потребительских цен производится согласно нормативно-правовым актам федерального и регионального органов власти.

### **Формирование фонда оплаты труда**

1. Фонд оплаты труда работников Организации на год формируется в соответствии с её штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания, предусмотренных на

оплату труда, а также за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Организации.

2. Штатное расписание включает в себя должности работников данной Организации и утверждается руководителем Организации. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее - ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3. Фонд оплаты труда работников Организации включает в себя базовую и стимулирующую части.

4. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя: базовые оклады (ставки); выплаты компенсационного характера.

5. Базовые оклады (ставки), работникам Организаций устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, отнесенными к соответствующим ПКГ. Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение им профессиональных обязанностей обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени.

Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (далее - компенсации) Базовый оклад (ставка) педагогических работников ГБОУ школы-интерната г. Алагир определяется по формуле:

$O_{б} = O_{бп} + K$ , где:

$O_{б}$  - базовый оклад (ставка);

$O_{бп}$  - базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

$K$  - компенсация.

5. Выплаты компенсационного характера, включаемые в базовую часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Организации, разработанными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

6. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем Организации, а руководителю Организации - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель). Конкретный размер выплаты определяется с учётом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты:

5.1 за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Объем дополнительной работы не должен превышать половины месячной нормы часов по совмещаемой должности;

5.2 за замещение временно отсутствующего учителя (преподавателя) размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Дз = (Об + Нк) / 72 \times Чф, \text{ где:}$$

Дз - размер доплаты за замещение временно отсутствующего учителя (преподавателя);

Об - базовый оклад (ставка) учителя (преподавателя);

Н к - размер надбавки за квалификационную категорию. Для учителей (преподавателей), имеющих первую квалификационную категорию, значение Н к - 2 000 рублей; для учителей (преподавателей), имеющих высшую квалификационную категорию, значение Нк - 4 000 рублей; 72 - норма часов учебной нагрузки учителя (преподавателя) в месяц; Чф - фактическое количество часов, замещенных учителем(преподавателем) за месяц.

Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата труда педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию;

5.3 за замещение временно отсутствующего воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Дз = (Об + Н к) / Чпр \times Чф, \text{ где:}$$

Дз - размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя;

Об - базовый оклад (ставка) воспитателя;

Нк - размер надбавки за квалификационную категорию.

Для воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию,

значение Н к - 2 000 рублей;

для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Н к - 4 000 рублей;

Чпр - норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф - фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

5.4 за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$Дз = Об / Чпр \times Чф$ , где:

Дз - размер доплаты за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя;

Об - базовый оклад (ставка) помощника воспитателя;

Чпр - норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф - фактическое количество часов, замещенных помощником воспитателя за месяц;

5.5 за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) размер выплаты составляет от 20 до 22 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Организации;

5.6 за сверхурочную работу выплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.7 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.8 за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, размер выплаты составляет от 4 до 7 процентов тарифной ставки (базового оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

5.9 за выполнение функций классного руководителя (кураторство): в общеобразовательных Организациях при нормативной наполняемости класса не менее 25 человек - 2 000 рублей.

При наполняемости менее 25 человек в классе размер доплаты за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания рассчитывается по формуле:

$2000 / 25 \times Ко$ , где

Ко - количество обучающихся в классе;

за выполнение функций классного руководителя в общеобразовательных Организациях за счет средств федерального бюджета размер выплаты составляет 5 000 рублей;

5.10 за проверку тетрадей (письменных работ) при нормативной наполняемости класса 25 человек рекомендуемый диапазон выплат 400- 1100 рублей, в том числе по предметам:

математика, русский язык и литература, начальная школа – 1100 рублей;

иностранный язык (английский, немецкий, французский, испанский), физика, химия, осетинский язык и осетинская литература (родной язык и родная литература), история, обществознание, биология, география – 800 рублей;

астрономия, информатика и информационно-коммуникационные технологии, экономика, право, окружающий мир, основы безопасности жизнедеятельности, технология, традиционная культура осетин, музыка, ИЗО, искусство (МХК) - 400 рублей.

Размер выплаты рассчитывается по формуле:

$Дпр = Дд / 25 \times Ко$ , где:

Дпр - выплата за проверку тетрадей (письменных работ);

Дд - размер выплаты, установленный в диапазоне;

25 - нормативная наполняемость класса, человек;

Ко - количество обучающихся в классе.

Если педагогический работник проверяет тетради (письменные работы) в нескольких классах, то рассчитывается средняя наполняемость

класса (Ко) путем суммирования численности обучающихся в каждом классе и деления полученной суммы на количество классов, в которых педагогический работник выполняет проверку тетрадей (письменных работ);

5.11 за специфику работы: педагогическим, медицинским и руководящим работникам (работникам, занимающим должности руководителей): за специфику работы педагогическим и руководящим работникам (работникам, занимающим должности руководителей): за работу в образовательных Организациях, расположенных в сельской местности и малых городах Республики Северная Осетия-Алания, - 1 800 рублей;

за специфику работы педагогическим работникам: за преподавание родного языка и родной литературы - 1 100 рублей;

за преподавание предметов на осетинском языке в полилингвальных классах (группах) - 1 100 рублей;

за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому или в медицинской организации на основании медицинского заключения - 1 500 рублей;

за работу с детьми из социально неблагополучных семей - 1 000 рублей;

за работу в классах, группах, отделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, созданных в образовательных Организациях, не являющихся специальными (коррекционными) образовательными организациями, - 1 500 рублей;

за работу в классах компенсирующего обучения, за реализацию программ инклюзивного образования - 1 100 рублей

педагогическим работникам общеобразовательных организаций, работающим в группах и ресурсных классах для детей с расстройством аутистического спектра, - 15000 рублей.

учителям и воспитателям, которым присвоен статус учителя-методиста и воспитателя-методиста, - 5000 рублей;

учителям и воспитателям, которым присвоен статус учителя-наставника и воспитателя-наставника, - 7000 рублей.

Ежемесячная выплата в размере 7 000 рублей устанавливается: студентам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенным на основании трудового договора к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, а также по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего образования и (или) среднего общего образования, предусмотренным образовательными программами среднего профессионального образования; студентам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по иным специальностям и направлениям подготовки и успешно прошедшим не менее чем за три года обучения промежуточную аттестацию, в том числе по учебным предметам, дисциплинам (модулям) в области педагогической деятельности, допущенным на основании трудового договора к занятию педагогической деятельностью по соответствующим специальности или направлению подготовки высшего образования обучающегося учебным предметам начального общего, основного общего и среднего общего образования, учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего образования и (или) среднего общего образования, предусмотренным образовательными программами среднего профессионального образования; студентам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенным на основании трудового договора к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам.

Соответствие образовательной программы высшего образования учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего, среднего общего образования, учебным предметам начального общего образования, а также направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.»;

6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего Положения, локальными актами Организаций с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включает в себя:

Выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

молодым специалистам из числа педагогических работников со стажем работы менее двух лет;

молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и приступившим в год окончания соответствующей образовательной организации к работе на должностях педагогических работников, за исключением должности "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями"; (в ред. Постановления Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 29.08.2023 N 373)

педагогическим работникам, задействованным в реализации

регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования».

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

(оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя

Организации по результатам оценки экспертной комиссией выполнения

утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Организации (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Организации на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается работникам Организаций на определённый срок (месяц, квартал или полугодие) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Организации на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя Организации) за соответствующий период. Увольнение работника не лишает его права на получение выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период. Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, может претендовать на установление выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг). Выплата за качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается в следующих случаях и размерах:



а) педагогическим и медицинским работникам за наличие квалификационной категории:

первой квалификационной категории - 2 000 рублей;

высшей квалификационной категории - 4 000 рублей;

б) за наличие государственных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» - 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») - 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» - 1 000 рублей;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1000 рублей;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» - 1 000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1 000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Республики Северная Осетия-Алания» - 1 000 рублей;

«Заслуженный тренер Российской Федерации» - 1 000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания» - 1 000 рублей;  
медаль К. Д. Ушинского - 1 000 рублей;

«Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 500 рублей;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 500 рублей;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» - 500 рублей;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации» - 500 рублей;

«Отличник народного просвещения» - 500 рублей.

За другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Организации, а педагогических работников образовательных Организаций - при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 500 рублей. При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника. При совмещении должностей надбавка устанавливается

по основной должности. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим (научно-педагогическим) работникам устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

от 10 до 15 лет - 1 400 рублей;

свыше 15 лет - 1 800 рублей.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление выплаты. Последующее изменение размера выплаты производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается приказом руководителя Организации в процентах к базовому окладу (ставке) работника без учета иных выплат. При установлении выплаты педагогическим (научно-педагогическим) работникам учитывается общий стаж педагогической (научно-педагогической) работы на основании документов, подтверждающих периоды работы в Организации. Выплата молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

от 1 года до 5 лет - 700 рублей;

от 5 до 10 лет - 1 000 рублей.

В случае наступления у молодого педагогического работника стажа работы свыше 10 лет до достижения им возраста 35 лет указанная выплата прекращается и ему назначается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии с настоящим Положением. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается приказом руководителя Организации. При установлении выплаты педагогическим (научно-педагогическим) работникам учитывается общий стаж педагогической (научно-педагогической) работы на основании документов (сведений), подтверждающих периоды работы в Организации. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление выплаты. Последующее изменение размера выплаты производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты.»

При премировании работников учитываются: результаты государственной итоговой аттестации; результаты всероссийских проверочных работ; результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников; результативность участия в командных соревнованиях (Президентские спортивные игры, Президентские состязания); результативность участия в чемпионатах \Уог1с18кШ8, Абилимпикс; эффективность профилактической работы по предупреждению правонарушений; преподавание в проектах «Математическая вертикаль», «Математический класс», «Кадетский класс»; результативность участия в региональных конкурсах и чемпионатах; объективность оценки качества образования; высокий процент посещаемости в дошкольных группах; результативность участия в конкурсах предпрофессионального мастерства (по перечню Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания-Алания); высокие результаты внешних мониторингов; прохождение тренинга в формате ЕГЭ/ОГЭ

или предметных компетенций. Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются положением о выплате премий в Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, окончившим образовательные организации высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и впервые приступившим к работе на должностях педагогических работников, за исключением должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», производятся ежемесячно выплаты в течение 2-х лет на основании приказа работодателя. Размер выплаты (В) на одного молодого специалиста в месяц определяется по следующей формуле:

$$В = 10\,000 (7\,000) \times Ч \text{ факт.} / Н \text{ ч, где:}$$

10 000 - размер выплаты в рублях в первый год работы;

7 000 - размер выплаты в рублях во второй год работы;

Ч факт. - фактическое количество часов педагогической (учебной (преподавательской) работы молодого специалиста в неделю;

Н ч - норма часов педагогической (учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы.»;

К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на два года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования», ежемесячно производятся выплаты в размере 1100 рублей.

Учителям общеобразовательных организаций ежемесячно производятся выплаты в размере 1000 рублей для стимулирования повышения квалификации.

Размеры выплат, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Организации.

## **Порядок и условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей, главного бухгалтера**

1. Оплата труда руководителя Организации производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Организации и Учредителем. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.
2. Оплата труда заместителей руководителя Организации и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем Организации и вышеперечисленными работниками, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Организации. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.
3. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя базовые оклады (ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
4. Базовый оклад (ставка) руководителя Организации устанавливается приказом Учредителя в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемой руководителем Организации, и составляет от 1 до 2,5 размера этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются объемные показатели, утвержденные приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.
5. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Организация. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу Организации, установлен в приложении 2 к настоящему Положению.
6. Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года. Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок за ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу Организации, на штатную численность основного персонала Организации.
7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается приказом Учредителя с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Организации в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя Организации. Перечень целевых показателей эффективности работы Организации утверждается приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.
8. Выплата руководителю Организации за эффективную работу по внебюджетной деятельности устанавливается приказом Учредителя по итогам работы за год в процентном отношении от суммы привлеченных средств и выплачивается ежемесячно в равных долях в течение года, следующего за отчетным, за счет средств, полученных

Организацией от приносящей доход деятельности. При увольнении руководителя Организации, назначенная выплата производится в полном объеме.

9. Руководителю Организации при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. При премировании учитываются: выполнение более 50% республиканских показателей эффективности деятельности Организации, утвержденных приказом Министерства

образования и науки Республики Северная Осетия-Алания; организация эффективной работы предпрофессиональных классов (по приказу Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания); организация системы дополнительного образования детей, в том числе с привлечением специалистов организаций дополнительного образования не менее 50 %; организация эффективной работы классов (групп), профильного обучения (наполняемость в профильных классах не менее 18 человек, наполняемость групп не менее 10 человек); обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети инвалиды, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья); результативность участия в чемпионатах 'У/огШЗкШЗ, Абилимпискс; отсутствие образовательной Организации в списке школ с необъективными результатами по итогам всероссийских проверочных работ; результаты государственной итоговой аттестации; результаты всероссийских проверочных работ; высокий процент посещаемости в дошкольных группах; высокий процент охвата демонстрационным экзаменом; участие в проекте «Взаимообучение школ»; высокий процент трудоустройства выпускников организаций, реализующих программы среднего профессионального образования (более 40%). Премия выплачивается в соответствии с приказом Учредителя.

10. Преподавательская и иная работа руководителя в Организации, являющейся местом его основной работы, допускается с согласия Учредителя и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.

11. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя Организации на 10-20 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Организации. Базовый оклад (ставка) главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя Организации на 20-30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Организации.

12. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя Организации в соответствии с настоящим Положением и локальными актами Организации.

### **Другие вопросы оплаты труда**

1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Северная Осетия-Алания и по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных

учреждений Республики Северная Осетия-Алания устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2. Оплата труда тренеров-преподавателей детско-юношеских спортивных школ осуществляется с учетом специфики их деятельности в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Организацией услуг, Организация вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

5. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Организации с учетом мнения представительного органа работников Организации или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением.

6. Условия оплаты труда работников Организаций, не урегулированные настоящим Положением, определяются Организациями самостоятельно в соответствии с трудовым законодательством и по согласованию с Учредителем