

**«ПРИНЯТО»**  
на педагогическом совете МБОУ  
«Нижнеуратьминская СОШ» НМР РТ  
Протокол №4 от «31» марта 2025 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
**ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ** Приказом № 4  
от «14» ноября 2025 г.  
Директор школы Р.Р.  
Хайруллина

**«РАССМОТРЕНО»**  
На собрании трудового коллектива  
Протокол № 1  
РТ  
МБОУ «Нижнеуратьминская СОШ» НМР РТ  
от «30» октября 2025 г.

**«СОГЛАСОВАНО»**  
Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Нижнеуратьминская СОШ» НМР  
Акрамова Л.Г.  
от «30» октября 2025 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда, распределении стимулирующих и компенсационных доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нижнеуратьминская СОШ» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан**

### І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нижнеуратьминская СОШ» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан (далее МБОУ «Нижнеуратьминская СОШ» НМР РТ) разработано в соответствии: с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников общеобразовательных организаций Республики Татарстан» (с дополнениями и изменениями);

с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с дополнениями и изменениями); с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с дополнениями и изменениями); и прочих законодательных актов Российской Федерации и Республики Татарстан; определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

**система оплаты труда** - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

**базовый оклад** - оклад, ставка заработной платы работника организации, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

**должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

**заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты; выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, работников, занятых в сфере культуры, искусства и кинематографии общеобразовательных организаций Республики Татарстан (далее - работники образования, работники культуры, медицинские работники) определяется исходя из: должностных окладов; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

1.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, 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, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В соответствии со статьей 136 ТК РФ, работодатель выдает работнику расчетный листок путем выдачи расчетного листка лично в руки каждому сотруднику не позднее дня выплаты в пользу работника.

1.6. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за отработанный месяц.

## **II. Определение базовых окладов работников**

2.1. Базовые оклады педагогических работников в МБОУ «Нижнеуратьминская СОШ» НМР РТ устанавливаются в размерах установленных в Постановлении №493 от 06.05.2025 года «О внесении изменений в постановление Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан от 12 сентября 2018 года №815 «Об утверждении Положений об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан». *(Постановление прилагается).*

2.2. В случае принятия работников на должности с уровнем образования ниже уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

2.7. При наличии у работников уровня образования выше уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по

основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

### **III. Норма часов и нормативное количество услуг за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников.**

3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 г. N 264 " "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (Зарегистрирован 06.05.2025 № 82070) ".

Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности.

3.2. Продолжительность рабочего времени непедagogических работников (Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал) не может превышать 40 часов в неделю на ставку заработной платы. (В сельской местности не более 36 часов)

### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

- ✓ выплаты стимулирующего характера включают в себя:
- ✓ выплаты за квалификационную категорию;
- ✓ выплаты за специфику образовательной программы;
- ✓ выплаты за наличие государственных наград;
- ✓ выплаты за стаж работы по профилю;
- ✓ премиальные и иные поощрительные выплаты;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за интенсивность труда.

4.2. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

### **V. Размеры надбавок за специфику образовательной программы**

5.1. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза ких Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

5.2. Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов:

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов:

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом Министра просвещения Российской Федерации (Министра образования и науки Российской Федерации, Министра образования Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" и знака отличия «Почетный наставник» составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" и знака отличия «Почетный наставник» устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан, автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик медицинским работникам в общеобразовательных организациях, входящих в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград непедагогических работников составляет 3 процента.

5.3. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника образования.

Выплаты за стаж работы по профилю работников устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю.

5.4. Размеры надбавок за стаж работы непедагогических работников по должности (специальности) составляют: при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет - 2,5 процента; при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет - 4 процента; при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет - 5 процентов; при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет - 6 процентов.

5.5. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях.

5.6. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям); учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; педагогам дополнительного образования; педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций; педагогам-психологам; методистам; преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций.

5.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных

организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

5.8. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организации, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

5.9. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами.

5.10. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату.

окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

5.11. В целях повышения эффективности деятельности работников общеобразовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной должности может быть произведена единовременная поощрительная выплата. Для определения размера выплаты сотрудникам создается комиссия, которая формирует протокол, на основании протокола издается приказ на оплату.

5.12. Основанием для выплаты премии работникам является приказ директора с согласованием председателя профсоюзного комитета. Премирование директора производится вышестоящим органом образования. Премия, выплачиваемая по настоящему положению, учитывается при исчислении средней заработной платы работникам.

5.13. Премия может выплачивается сотрудникам:

- за высокий уровень организации и компьютеризации рабочего процесса;
- за организацию, подготовку, проведение внутришкольных, городских, республиканских мероприятий;
- за разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений, современных технологий;
- в связи с юбилеем работников;
- в связи с награждением работников (директора);
- за высокий уровень воспитательных мероприятий;
- за организацию, подготовку, проведение итоговой аттестации выпускников;
- за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности сотрудников;
- за качественное и своевременное ведение документации, документов строгой отчетности;
- за качественное ведение пенсионных дел, личных дел сотрудников, учащихся, трудовых и медицинских книжек;
- за активное участие в общественной жизни, выполнение общественных поручений, участие в различных профсоюзных конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- внеклассная работа по предмету;
- выполнение дополнительных поручений и за результативный труд;
- дополнительное дежурство (административное и др.);
- внеклассная, спортивно- массовая работа;
- по рекомендациям вышестоящих организаций;
- заинтересованность труда и напряженность работы;
- за увеличенный объем работы и расширение зоны обслуживания.

5.14. Премия к юбилею может выплачивается при достижении 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-ти лет работников, в размере 5 000,00 рублей;

5.15. Показатели для лишения или понижения размера премии:

- систематическое невыполнение приказов, требований, рекомендаций администрации, приводящие к снижению результативности работы или внутреннего распорядка;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, устава, должностной инструкции, коллективного договора, локальных актов;

- акты нарушения техники безопасности, охраны жизни и здоровья;
- нарушение и невыполнение санитарно – гигиенического режима, содержания кабинетов, нарушение сохранности имущества кабинетов;
- создание конфликтной ситуации в коллективе.

5.16. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам общеобразовательных организаций по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

5.17. Цель оценки деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.18. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются: - проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности; - обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда; - усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

5.19. Выплаты за качество выполняемых работ ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

5.20. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с Профсоюзным комитетом учреждения создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат, состоящая из представителей администрации, руководителей школьных методических объединений, председателя профсоюзного комитета.

Председатель Комиссии по распределению стимулирующих выплат несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Результаты работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляются протоколами, срок хранения которых - 3 года. Протоколы хранятся у руководителя учреждения.

В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Определяются следующие отчетные периоды: - сентябрь – итоги учебного, организация летнего отдыха учащихся, благоустройство пришкольных территорий, подготовка к приемке школы (выплаты производятся с 1 сентября по 31 августа);

Начисление баллов производится без учета педагогической нагрузки работника. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Комиссия по распределению стимулирующих выплат обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии). В случае несогласия с разъяснением Комиссия по распределению стимулирующих выплат, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения. Выплаты за качество выполняемых работ распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового. В общеобразовательной организации формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

## **VI. Порядок формирования фонда оплаты труда образовательной организации**

6.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.

6.2. Начисления должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, осуществляются работникам общеобразовательной организации (включая работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих) за счет средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации на оплату труда на текущий финансовый год.

6.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных организаций за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательной организации, принятыми с учетом норм настоящего Положения. При наличии экономии фонда оплаты труда поощрительные выплаты производятся работникам той профессионально-квалификационной группы должностей, по которой экономия фонда оплаты труда образовалась (включая работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих). Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику общеобразовательной организации с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" на 1 января текущего года (за исключением работников, занимающих профессионально-квалификационные группы должностей педагогических работников, руководителя общеобразовательной организации). Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителю общеобразовательной организации определяется учредителем общеобразовательной организации. Ответственность за использование экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, возлагается на руководителя общеобразовательной организации.