

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №2» г.п. НАРТКАЛА УРВАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КБР

Согласовано

Председатель ПК

З.Р. Шадова

Протокол от 09.10.2023г года № 4



Утверждаю

Директор МКДОУ № 2 г.п.Нарткала

А.Б. Нагацуева

Приказ от 11.10.2023г № 113-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МКДОУ №2 г.п. Нарткала
Урванского муниципального района КБР

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022г. №222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики» и в соответствии с Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 02.10.2023 года № 211-ПП «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики», а также 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 муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2» г.п. Нарткала Урванского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (МКДОУ № 2 г.п.Нарткала) (далее—Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

3. Оплата труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты Учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

4. Заработная плата работнику Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда Учреждения.

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.

5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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.

6. Установление надбавок и доплат работникам организации регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов.

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных приложением № 2 к

настоящему Положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям работников Учреждение, 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.

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

8. Положением об оплате труда работников организации, принятым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и утвержденным руководителем Учреждения, предусматривается установление работникам организации повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными приложением № 2 к настоящему Положению.

9. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем Учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

10. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

11. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников организаций до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

12. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по занимаемой должности.

13. Размер оклада (должностного оклада) работника Учреждения с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника организации на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

14. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника Учреждения по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

15. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам организации персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачи других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем организации с

учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ-до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

16. Положением об оплате труда работников Учреждения предусматривается установление работникам иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;

17. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет - 0,25.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам организаций, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению».

18. Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория.

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

19. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения, награждения;

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.

20. При наличии у работников Учреждения права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

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

22. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

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

23. 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 дифференцированно 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.

23.1. 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.

24. 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) с ПК по ПКГ.

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 декабря 2013 г. № 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.

25. 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) с ПК по ПКГ 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.

26. 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) с ПК по ПКГ, 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.

27. 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.

28. Выплата компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется работникам организации в соответствии с условиями допуска в пределах размеров, установленных Правительством Российской Федерации,

В зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

29. Работникам Учреждения устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы):

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития в размере 20 процентов;

2) специалистам организаций, работающим в административных центрах районов, в размере 10 процентов

30. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных 29 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам Учреждения - путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

31. 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.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

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

33. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед Учреждением.

34. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

35. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

36. При премировании учитываются:

- Учреждение 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 Учреждения;
- 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.

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

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

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

37.1. Педагогическим работникам Учреждения, реализующим программы дошкольного образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки.

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

Ежемесячная денежная выплата выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата 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.

Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

37.2. Молодым специалистам - педагогическим работникам Учреждения, реализующим программы дошкольного образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата (далее - выплата молодым специалистам) в течение первых трех лет непрерывной работы по профессии независимо от объема педагогической нагрузки в размере:

- 1000 рублей в месяц за первый год работы;
- 2000 рублей за период работы более 1 года и до 2 лет;
- 3000 рублей за период работы более 2 лет и до 3 лет.

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

Выплата молодым специалистам выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Выплата молодым специалистам 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.

Выплата молодым специалистам осуществляется в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

Для целей настоящего Положения молодыми специалистами признаются лица, до 30 лет, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по

имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности педагога в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

V. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы).

38. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

39. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

40. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения трудового коллектива и при условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

41. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

42. Норма рабочего времени работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

43. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников Учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

44. Если в Учреждении в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ее суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки определяется положением по оплате труда работников Учреждения.

VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

45. 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 Учреждении по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

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

$$ЗП = ЗП_{баз.} + ЗП_{стим.},$$

где:

ЗП баз. - базовая часть заработной платы;

ЗП стим. - стимулирующая часть заработной платы.

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

$$ЗП_{баз.} = Зфн + КВ,$$

где:

Зфн - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы в неделю;

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

$$Зфн = \frac{(Ст \times K \times \Phi_n)}{Нч},$$

где:

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

K - размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Φ_н - 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 разделом III настоящего Положения.

47. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

48. 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.

49. За время работы, в случае периода отмены (приостановки) 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 отмены (приостановки) деятельности образовательной организации по реализации образовательных программ по присмотру и уходу за детьми, по указанным основаниям.

VII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения.

50. Оплата труда (зарботная плата) руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя) определяется нормативным правовым актом Учредителем в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава на среднесписочную численность работников (без учета руководителя) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок установления размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

51.Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности Учреждения.

52.Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

53.Порядок и критерии отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Учредителем.

Должностной оклад руководителя Учреждения с учетом компенсационных выплат устанавливается Учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников Учреждения и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$$ДОКВр = ЗПср \times Kгр(12),$$

где:

ДОКВр - должностной оклад руководителя Учреждения с учетом компенсационных выплат;

ЗПср - средняя заработная плата работников Учреждения;

Kгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителя Учреждения, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

Компенсационные выплаты, установленные разделом III настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (*ЗПср*) работников и учитываются при определении должностного оклада (*ДОКВр*) руководителя в составе средней заработной платы (*ЗПср*) работников Учреждения.

Отнесение Учреждения к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	Коэффициенты
1 группа	свыше 1000	до 3,0
2 группа	751 - 1000	до 2,5
	501 - 750	до 2,25
3 группа	201 - 500	до 2,0
4 группа	до 200	до 1,75

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) организаций определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников Учреждения учитываются выплаты по основной должности руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с

дополнительной педагогической деятельностью в качестве педагога, а также выплаты, связанные с совмещением должностей.

54.Премирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

VIII.Формирование фонда оплаты труда.

55.Фонд оплаты труда Учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

56.Доля в фонде оплаты труда Учреждения, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№ п/п	Тип организации	Доля, проценты		
		до 1 сентября 2023г.	с 1 сентября 2023г.	с 1 сентября 2024г.
1.	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью до 100 воспитанников включительно	Не более 50	Не более 50	Не более 50
2.	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников	Не более 40	Не более 40	Не более 40
3.	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	Не более 35	Не более 35	Не более 35
4.	Общеобразовательные организации численностью свыше 350 учащихся	Не более 30	Не более 30	Не более 30
5.	Организации дополнительного образования	Не более 30	Не более 30	Не более 30

57.Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг (при наличии), осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы Учреждения и текущие расходы.

Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем Учреждения в соответствии с нормативным локальным актом Учреждения по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

58.Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.

Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания Учреждения.

59. Штатное расписание организации утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Управлением образования местной администрации Урванского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики.

60. К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся следующие работники занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения: директор, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий производством (шеф-повар), а также работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (подпункт 3.4 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению).

61. К основному персоналу Учреждения относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (подпункт 3.3 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению).

62. К вспомогательному персоналу Учреждения относится учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (подпункты 2.1 – 2.4 пункта 2 приложения № 2 к настоящему Положению), профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (подпункты 3.1, 3.2 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению), иные работники, перечень которых обозначен в подпункте 4.1 пункта 4 приложения № 2 к настоящему Положению, за исключением следующих должностей: бухгалтер, экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ), заведующий производством (шеф-повар).

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общепрофессиональных профессий рабочих первого и второго уровней (подпункты 1.1, 1.2 пункта 1 приложения № 2 к настоящему Положению).

63. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании организации предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные размеры окладов, то по таким должностям и профессиям размер оклада (должностного оклада) устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива,

избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

Х. Другие вопросы оплаты труда.

64. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя и работников Учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам Учреждения, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

65. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников Учреждения (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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ №2 г.п. Нарткала

**Перечень должностей служащих,
профессий рабочих, расчет оплаты труда которых может производиться исходя из
часовой ставки.**

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Уборщик территорий, дворник	до 2,0
3.	Сторож	до 2,0

Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников МКДОУ № 2 г.п.Нарткала по профессиональным квалификационным группам.

1. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов 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: дворник, кастаньяша, кладовщик, садовник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник	<u>4791</u>

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,8;

2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	специалист в сфере закупок	<u>5163</u>

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - до 1,8;

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инспектор по кадрам	<u>5802</u>
2 квалификационный	заведующий хозяйством	<u>6248</u>
3 квалификационный	заведующий производством (шеф-повар)	<u>6621</u>

- Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - до 2;

3. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования:

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
	помощник воспитателя	<u>7743</u>

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» - до 1,6;

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	<u>12166</u>
2 квалификационный	педагог дополнительного образования	<u>12672</u>
3 квалификационный	воспитатель, педагог-психолог,	<u>13200</u>
4 квалификационный	старший воспитатель, учитель	<u>13750</u>

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников образовательных организаций» - до 1,8.

Порядок исчисления стажа работы

для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы.

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности МКДОУ №2 г.п. Нарткала.

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется Учреждением.

3. При установлении работникам Учреждения повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной муниципальной образовательной организации, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам МКДОУ №2 г.п. Нарткала право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:

1) время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - образовательные организации), в исполнительных органах государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее - органы власти);

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;
- время работы в образовательных организациях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992г.;
- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;
- время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

5. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и

агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

6. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан Учреждением.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя Учреждения.

8. Период работы, дающий работникам Учреждения право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику муниципальной образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысило одного месяца.

9. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику Учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

10. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в Учреждении или органе власти.

12. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

1) зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

6) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

13. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
МКДОУ №2 г.п.Нарткала
З.Р.Шадова



ПРИНЯТО

общим собранием работников
Протокол от 02.04.2026 г. №4

УТВЕРЖДЕНО

Директор МКДОУ №2
г.п.Нарткала



А.Б.Нагацуева
Пр. от 02.04.2026 г. № 26-ОД

**ИЗМЕНЕНИЯ
в Положение об оплате труда работников
МКДОУ №2 г.п.Нарткала**

1. Дополнить раздел 10, пунктом 66 в следующей редакции: «В случае дисциплинарного взыскания недопустимо лишение работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или произвольного снижения из размера».
2. Дополнить раздел 10, пунктом 67 в следующей редакции: «Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание».