

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №2» г.п. Нарткала

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК  
*З. Шадова* /Шадова З.Р.  
Протокол №3  
«30» ноября 2022г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор МКДОУ «Детский сад №2»  
*А.Б. Нагацуева* /Нагацуева А.Б./  
Приказ № 130-ОД  
от «30» ноября 2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
МКДОУ «Детский сад №2» г.п. Нарткалы  
Урванского муниципального района КБР

**ПРИНЯТО**

общим собранием  
трудоого коллектива  
протокол №2  
от «30» ноября 2022 г.

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2» г.п. Нарткала Урванского муниципального района КБР (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 N 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 Учреждения 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 Учреждения, 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.

8. Положением об оплате труда работников Учреждения, принятым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и утвержденным директором Учреждения, предусматривается установление работникам Учреждения 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 директором 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.

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 учреждения 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 директором Учреждения 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 - ,03;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 1,05; при стаже работы от 10 до 15 лет - 1,08; при стаже работы свыше 15 лет - 1,10.

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. 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 Учреждения 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.

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-1,20;

при наличии первой квалификационной категории-1,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому 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 учреждения 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 директора 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 директора 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, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей.

Временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

24. 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.

25. Педагогическим работникам Учреждения, реализующим программы дошкольного образования, 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, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом директора учреждения.



26. 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.

#### **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения**

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

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

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

30. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении 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).

31. При премировании учитываются:

- учреждение и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;

32. 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.

#### **V. Продолжительность рабочего времени**

**(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)**

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

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

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

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

37. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно 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.

## **VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

38. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или

Педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

39. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательного учреждения 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:



ЗПбаз.=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:

$$\text{Зфн} = \frac{(\text{Ст} \times \text{К} \times \text{Фн})}{\text{Нч}}, \text{ где:}$$

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

К - размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Фн - фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч - норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

40. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, 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.

41. За время работы, в случае периода отмены (приостановки) деятельности Учреждения по реализации образовательных программ по присмотру и уходу за детьми, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, 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 образовательного учреждения по реализации образовательных программ по присмотру и уходу за детьми, по указанным основаниям.

#### **VII. Условия оплаты труда директора и главного бухгалтера Учреждения**

42. Оплата труда (заработная плата) руководителей Учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы



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

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников 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 (без учета директора, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета директора, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда директора, главного бухгалтера Учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок установления размера должностного оклада директора Учреждения определяется в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя. Расчет среднемесячной заработной платы директора, главного бухгалтера Учреждения осуществляется отдельно по должностям директора, главного бухгалтера.

43. Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора Учреждения.

44. Заработная плата главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

45. Порядок и критерии отнесения Учреждения к группам по оплате труда директора разрабатываются и утверждаются Учредителем.

Должностной оклад директора 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:

$$\text{ДОКВр} = 3 \text{ПсрхКгр}(12), \text{ где}$$



ДОКВр - должностной оклад руководителя Учреждения с учетом компенсационных выплат;

ЗПср-средняя заработная плата работников Учреждения;

Кгр - 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 группе оплаты труда директора производится по следующим показателям:

| Группа по оплате труда руководителей | Количество 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 директора контингент воспитанников дошкольных групп Учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

Соотношение средней заработной платы директора 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.

### **VIII. Формирование фонда оплаты труда**

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

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

| N<br>п/п | Тип организации  | Доля, проценты             |                           |                           |
|----------|--|----------------------------|---------------------------|---------------------------|
|          |  | до<br>1 сентября<br>2023г. | с<br>1 сентября<br>2023г. | с<br>1 сентября<br>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               |

48. 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**

49. Штатное расписание Учреждения утверждается директором по согласованию с МКУ Урванское РУО.

50. 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.

#### **Х. Другие вопросы оплаты труда**

51. 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  
муниципального казенного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №2» г.п. Нарткала  
Урванского муниципального района

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ,  
РАСЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА КОТОРЫХ МОЖЕТ  
ПРОИЗВОДИТЬСЯ ИСХОДЯ ИЗ ЧАСОВОЙ СТАВКИ**

| N<br>п/п | Наименование должностей,<br>профессий | Рекомендуемые размеры<br>повышающих<br>коэффициентов к часовым<br>ставкам заработной платы |
|----------|---------------------------------------|--|
| 1.       | Уборщик служебных помещений           | до 2,0   |
| 2.       | Уборщик территорий, дворник           | до 2,0   |
| 3.       | Сторож                                | до 2,0   |



Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального казенного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №2» г.п. Нарткала  
Урванского муниципального района

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ  
И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ  
ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

| Профессиональные квалификационные группы                                | Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням  | Минимальный размер оклада, рублей | Повышающий коэффициент (ПКГ) |
|---|-------------------------|---|-----------------------------------|------------------------------|
| «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»                 | 1 квалификационный      | рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, повар, вахтер | 4355                              | До 1,8                       |
| «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»                | 1 квалификационный      | делопроизводитель   | 4693                              | До 1,8                       |
| «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»                | 2 квалификационный      | заведующий хозяйством   | 5680                              | До 2                         |
| «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»                | 3 квалификационный      | шеф-повар   | 6019                              | До 2                         |
| «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» | 1 квалификационный      | помощник воспитателя  | 7039                              | До 1,6                       |
| «Должности педагогических работников образовательных организаций»       | 1 квалификационный      | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель   | 11060                             | До 1,8                       |
| «Должности педагогических работников образовательных организаций»       | 3 квалификационный      | воспитатель, педагог-психолог   | 12000                             | До 1,8                       |
| «Должности педагогических работников образовательных организаций»       | 4 квалификационный      | старший воспитатель   | 12500                             | До 1,8                       |

Приложение № 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального казенного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №2» г.п. Нарткала  
Урванского муниципального района

**ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩЕГО  
КОЭФФИЦИЕНТА ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ**

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в Учреждении.

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 Учреждения 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 Учреждении, осуществляющем 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, 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 1992 г.;



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 муниципальной образовательной организацией.

7. Стаж работы устанавливается приказом директора муниципальной образовательной организации.

8. Период работы, дающий работникам муниципальной образовательной организации 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 превысил одного месяца.

9. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику муниципальной образовательной организации 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 учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения или органа власти.

10. 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 и 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);

11. 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.