

Муниципальная организация дополнительного образования
«Центр дополнительного образования» городского округа Прохладный КБР

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

О. Н. Леднева
«26» декабря 2025 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом МОДО ЦДО

от «26» декабря 2025 г. № 52 о/д

Директор МОДО ЦДО

Цаголова С.А.Цаголова



**Положение
об оплате труда работников
Муниципальной организации дополнительного образования
«Центр дополнительного образования»
городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики**

I. Общие положения

- 1.1 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 учреждения.
- 1.2 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.
- 1.3 Система оплаты 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, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.
- 1.4 Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда учреждения. Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.
- 1.5 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, делённого 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 делённого на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

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

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

- 2.1 Размеры окладов (должностных окладов) работников 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, 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.
- 2.2 Положением об оплате труда работников учреждения, принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения и утверждённым руководителем учреждения, предусматривается установление работникам 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.
- 2.3 Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.
- 2.4 Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.
- 2.5 Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.
- 2.6 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.
- 2.7 Размер оклада (должностного оклада) работника учреждения с учётом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада

(должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

- 2.8 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.
- 2.9 Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам 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 учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учётом 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.
- 2.10 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;
 - повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук».
- 2.11 Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы работникам организации, финансируемой из местного бюджета, при наличии денежных средств 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 путём умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент без учёта нагрузки.

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 организации, за исключением руководителя организации.

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

2.12 Повышающий коэффициент за учёную степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается работникам учреждения (в том числе руководителю) за наличие учёных степеней в размере:

- за учёную степень «доктор наук» – 0,2;
- за учёную степень «кандидат наук» – 0,1.

Повышающий коэффициент за учёную степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена учёная степень.

При наличии у работника нескольких степеней, повышающий коэффициент за учёную степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за учёную степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путём умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента за учёную степень «доктор наук», «кандидат наук» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.13 Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма 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.

2.14 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 почётного звания – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени «доктор наук» или «кандидат наук» – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

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.

- 2.15 При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учёта других повышающих коэффициентов.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма 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 учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

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

- 3.3 Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённых трудовым договором (далее – доплата за совмещение), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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, объёма выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных работодателем в локальных нормативных актах, случаях ухудшения качества работы.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления доплат за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных нормативных актах организации.

- 3.3.1 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.
- 3.4 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, определённом 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.
- 3.5 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.
- 3.6 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 статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.
- 3.7 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.
- 3.8 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 учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы):

- 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;
 - за работу в школах-интернатах общего типа в размере 15 процентов;
 - за работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в размере 20 процентов;
 - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов в размере 20 процентов;
 - за работу в оздоровительных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, в размере 20 процентов.
- 3.9 Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.8 настоящего Положения, исчисляется путём умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий процент выплаты, другим работникам организации – путём умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий процент выплаты.
- 3.10 Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы:
- за индивидуальное обучение на основании медицинского заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 августа 2018 г. № 05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении» в размере 20 процентов;
 - за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в соответствии с Методическими рекомендациями об организации обучения детей, которые находятся на длительном лечении и не могут по состоянию здоровья посещать образовательные организации, утверждёнными Министерством просвещения Российской Федерации 14 октября 2019 г. и Министерством здравоохранения Российской Федерации 17 октября 2019 г., в размере 15 процентов;
 - за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания, в размере 20 процентов.
- 3.11 Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.10 настоящего Положения, исчисляется путём умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент.
- 3.12 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

- 4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников.
- 4.2 Значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.
- 4.3 Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.
- 4.4 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, полугодие, 9 месяцев, учебный год, год);
 - надбавка за внедрение новых эффективных практик;
 - надбавка за применение в работе достижений науки;
 - надбавка за наставничество.
- 4.5 При премировании учитываются:
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
 - соответствие результатов труда заранее поставленным на определённый 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);
 - способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
 - умение положительно воздействовать на коллег и подчинённых личным примером сознательного отношения к делу;
 - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.
- 4.6 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.
- 4.7 При регулировании условий депремирования работодатель руководствуется следующим:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого 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 для произвольного снижения их размера;
- факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате премий лишь в периоде, когда такая премия должна быть начислена;
- в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

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

- 5.1 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».
- 5.2 Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.
- 5.3 Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.
Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же организации (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 учётом мнения трудового коллектива и при условии, если преподаватели (учителя), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.
- 5.4 Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменён в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объёма учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебному плану, учебному графику, сокращением количества обучающихся, групп.
- 5.5 Норма рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

- 5.6 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, определённых трудовым договором.

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

- 5.7 Если в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определённых категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ее суммированный учёт. Учётный 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 учётных периодов.

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

При суммированном учёте рабочего времени расчёт заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчёт часовой ставки может определяться путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путём 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

- 6.1 В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объём учебной 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.
- 6.2 Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

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

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 учётом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$$\text{ЗПбаз.} = \text{Зфн} + \text{КВ},$$

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:

$$\text{Зфн} = (\text{Ст} \times \text{К} \times \text{Фн}) / \text{Нч.},$$

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.

- 6.3 Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.
- 6.4 Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, 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.
- 6.5 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчёта заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

VII. Условия оплаты труда руководителя

- 7.1 Оплата труда (заработная плата) руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 2.12 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 и рассчитывается путём 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 учёта руководителя) на среднесписочную численность работников (без учёта 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 Учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Расчёт среднемесячной заработной платы руководителя учреждения осуществляется отдельно по должности руководителя.

В случаях выполнения руководителем, работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя.

7.2 Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчётный период с учётом выполнения целевых показателей деятельности учреждения на основании приказа учреждения при наличии соответствующего распоряжения Учредителя.

7.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7.4 Порядок и критерии отнесения муниципальных учреждений (организаций) к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Учредителем.

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

ДОКВр = ЗПср x Кгр (12), где:

ДОКВр – должностной оклад руководителя учреждения с учётом компенсационных выплат;

ЗПср – средняя заработная плата работников учреждения;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей муниципальных учреждений (организаций), значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

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

Отнесение учреждения к группам оплаты труда руководителя производится по следующим показателям:

| Группа по оплате труда руководителей | Количество обучающихся | 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 учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счёт 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, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников организации учитываются выплаты по основной должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей.

7.5 Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

7.6 Руководитель учреждения может осуществлять педагогическую работу в объёме не более 6 часов с разрешения Учредителя.

Оплата труда руководителя учреждения, осуществляющего педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

- 8.1 Фонд оплаты труда работников учреждения, являющегося бюджетным учреждением, формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из республиканского бюджета Кабардино - Балкарской Республики на выполнение муниципального задания, средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР и средств, поступающих от оказания платных услуг.
- 8.2 Доля в фонде оплаты труда учреждения, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

| № пп | Тип организации | Доля, проценты | | |
|------|---|----------------|---------------|---------------|
| | | до 01.09. 2023 | с 01.09. 2023 | с 01.09. 2024 |
| 1 | Организация дополнительного образования | не более 30 | не более 30 | не более 30 |

- 8.3 Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы организации 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 объёма привлечённых средств. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда. Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объёме фонда оплаты труда.

IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания

- 9.1 Штатное расписание учреждения утверждается её руководителем по согласованию с Учредителем.
- 9.2 К административно-управленческому персоналу учреждения относится директор учреждения, занятый управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющий административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.
- 9.3 К основному персоналу учреждения относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Должности педагогических работников учреждения

| Квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|-------------------------|--|-----------------------------------|
| 2 квалификационный | педагог дополнительного образования | 15334 |
| 3 квалификационный | методист | 15972 |
| 4 квалификационный | старший методист | 16638 |

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

9.4 К вспомогательному персоналу учреждения относится учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание помещений и оборудования. К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвёртого уровней. К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общепрофессиональных рабочих первого и второго уровней.

Общепрофессиональные должности служащих первого уровня

| Квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|-------------------------|--|-----------------------------------|
| 1 квалификационный | секретарь | 6248 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» – до **1,8**.

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня

| Квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|-------------------------|--|-----------------------------------|
| 1 квалификационный | инженер-программист (программист) | 7473 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной

квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» – до **2,1**.

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|-------------------------|--|-----------------------------------|
| 1 квалификационный | уборщик служебных помещений | 5799 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» – до **1,8**.

9.5 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 учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесённые 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 муниципального 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

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

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

10.2 При переходе на условия оплаты труда, определённые в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
муниципальной организации «Центр
дополнительного образования»
г.о.Прохладный КБР

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих, профессий рабочих, расчёт 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 |

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
муниципальной организации «Центр
дополнительного образования»
г.о.Прохладный КБР

**Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих
коэффициентов по должностям работников муниципальных образовательных
учреждений (организаций) по профессиональным квалификационным группам**

Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих
коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих:

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|----------------------------|---|---|
| 1 квалификационный | уборщик служебных помещений | 5799 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной
квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» – до **1,8**.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|-------------------------|--|-----------------------------------|
| 1 квалификационный | секретарь | 6248 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» – до **1,8**.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|-------------------------|--|-----------------------------------|
| 1 квалификационный | инженер-программист (программист) | 7473 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» – до **2,1**.

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников образовательного учреждения»**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|-------------------------|--|-----------------------------------|
| 2 квалификационный | педагог дополнительного образования | 15334 |
| 3 квалификационный | методист | 15972 |
| 4 квалификационный | старший методист | 16638 |

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

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы для установления выплаты за непрерывный стаж работы

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в муниципальных образовательных учреждениях (организациях) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики.
2. Исчисление стажа непрерывной работы для выплаты за непрерывный стаж работы осуществляется муниципальным образовательным учреждением (организацией) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики.
3. При установлении работникам муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики выплаты за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном муниципальном образовательном учреждении (организации) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики, а также время предыдущей работы или иной деятельности.
4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики право на установление выплаты за непрерывный стаж работы, включаются:
 - время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в муниципальных учреждениях (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);
 - время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
 - время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;
 - 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 1992 г.;
 - ✓ 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 выплаты 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 выплаты за непрерывный стаж работы, при необходимости уточнённые через архивные или другие компетентные учреждения.
6. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления выплаты за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан муниципальной образовательной организацией Кабардино-Балкарской Республики.
7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя муниципальной образовательной организации городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики.
8. Период работы, дающий работникам муниципальных образовательных организаций городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики право на установление выплаты за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику муниципальным образовательным учреждением (организацией) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики 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 двух месяцев период работы учитывается работнику муниципального образовательного учреждения (организации) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики 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, удлинённое на время переезда.
10. При наличии перерыва в работе не более трёх месяцев период работы учитывается работнику муниципальной образовательной организации городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:
- ✓ после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;
 - ✓ со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (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 приёме 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 образовательной организации или органе власти.
12. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:
- ✓ 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 учётом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;
 - ✓ покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
 - ✓ гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;
 - ✓ 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);
 - ✓ занятым на сезонных работах в организациях с учётом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;
 - ✓ 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 ребёнком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребёнком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребёнком указанного возраста.