

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2» с.п. Старый Черек**

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 2
от 26.10.2022г.

«Утверждаю»
Директор МКОУ СОШ №2
с.п. Старый Черек
Р.Ф.Бачканова

Приказ № _____ от 26.10.22г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»
С.П.СТАРЫЙ ЧЕРЕК**

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» с.п.Старый Черек (далее – Положение) разработано и устанавливает в организации систему оплаты труда работников в соответствии со статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником по должностям работников образования, статьей 3 Закона Кабардино-Балкарской Республики от 19.05.2010г.№ 35-РЗ «Об оплате труда отдельных категорий работников», Постановлением председателя Правительства КБР от 10.10.2022 года № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций КБР».

1.2. Заработная плата работникам МКОУ СОШ №2 с.п.Старый Черек устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Системы оплаты труда в МКОУ СОШ №2 с.п.Старый Черек устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов),
повышающих коэффициентов**

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.

2. Положением об оплате труда работников организации, принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и утвержденным руководителем организации, 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.

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

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

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

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.

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

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

9. Положением об оплате труда работников организации 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 задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ГК по ГПСГ принимается руководителем

организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый 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.

10. Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление работникам иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по МГ: повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы; повышающий коэффициент за ученую степень «кандидат наук»;

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

- при стаже работы от 3 до 5 лет — 1,03;
- 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.

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

12. Повышающий коэффициент за ученую степень «кандидат наук» устанавливается работникам организации за наличие ученых степеней в размере: за ученую степень «кандидат наук» — 1.1 .

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

- при наличии высшей квалификационной категории — 20;
- при наличии первой квалификационной категории — 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.

14. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки: при увеличении стажа непрерывной работы — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, 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 присуждении ученой степени «доктор наук» или «кандидат наук» — со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с по ГКГ (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 ПП(Г (размеру оклада (должностного оклада) с ГК по ПП<Г с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

2. 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.

3. 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.

4. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ГК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ГК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы): специалистам организаций, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов;

5. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 33 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 организации — путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

6. Учителям и другим педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема 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 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;
- ✓ учителям за проверку тетрадей по следующим предметам:
 - русский язык, родной язык, начальные классы в размере 10 процентов;
 - математика, информатика, физика в размере 5 процентов;
 - химия, физика в размере 2 процентов.

7. Размер выплат компенсационного характера, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент.

8. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- учителям и другим педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами в размере 5 процентов;
- библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;
- руководителям предметных школьных методических объединений в размере 2 процентов.

9. Размер выплат компенсационного характера, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с гж по гкг на соответствующий коэффициент.

10. Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство в 1 (12) классах, педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается компенсационная выплата в размере 1250 рублей.

11. Педагогическим работникам организаций, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 000 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 руководителя организации.

12. Учителям, преподающим в организациях учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в

других организациях по аналогичной должности, специальности, профессии, производится ежемесячная выплата в размере 5 000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству определяется приказом Министерства.

13. 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.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

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

2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организации определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед организацией.

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

4. 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 ;
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

5. При премировании учитываются:

организация 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 организации;
- 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.

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

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

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

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».

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

3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

4. 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).

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

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, определенных трудовым договором.

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

7. Если в организации 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.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

1. 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.

2. 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:

$ЗП_{баз.} = З_{фн} + КВ$, где:

З_{фн} — 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:

$З_{фн} = (С_{т.} \times К \times Ф_{н})$, где:

С_{т.} — размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К — размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе; Ф_н — фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы педагогического работника в неделю;

Ф_н — норма часов педагогического работника в неделю.

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

3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

4. Учителям 1 — 4 классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи ими преподавания уроков иностранного языка, родных языков, основы религиозных культур и светской этики, технологии, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям, преподающим в образовательной организации соответствующие учебные предметы.

5. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей организации

и объема субвенции, выделенной для реализации основной образовательной программы.

Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

6. 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.

7. 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, 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 каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

7. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера организаций и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3.

2. Размер должностного оклада заместителей руководителей и главного бухгалтера организаций устанавливаются на 10 — 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителей этих организаций.

3. Зарботная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Премирование руководителя организации производится по результатам оценки итогов работы организации за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организаций.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, их заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6. Премирование руководителя организации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Министерством.

7.Руководитель организации может осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Министерства.

8. Формирование фонда оплаты труда

1. Фонд оплаты труда организации, являющаяся казенным учреждением, формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных организации в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

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

| 11/11 | Тип организации | Доля, в процентах | | |
|-------|--|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | до 1 сентября 2023 г. | с 1 сентября 2023 г. | с 1 сентября 2024 г. |
| 1. | Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников | не более 40 | не более 40 | не более 40 |
| 2. | Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно | не более 35 | не более 35 | не более 35 |

3.Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

9. Порядок формирования и утверждения штатного расписания

1.Штатное расписание организации утверждается ее руководителем по согласованию с Министерством.

2.К административно-управленческому персоналу организации относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации: **директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер (бухгалтер), заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ),** а также работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (подпункт 3.4 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению).

3.К основному персоналу организации 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 2 к настоящему Положению).

4.К вспомогательному персоналу организации 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 общеотраслевых 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 подпунктах 4.1 - 4.4 пункта 4, к настоящему Положению.

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

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.

10. Другие вопросы оплаты труда

1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников организаций выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ должностей служащих, профессий рабочих, расчет оплаты труда которых может производиться исходя из часовой ставки

| | Наименование должностей, профессий | Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам за аботной платы |
|----|------------------------------------|---|
| 1. | Уборщик служебных помещений | до 2,0 |
| 2. | Дворник | до 2,0 |
| 3. | Сторож | до 2,0 |

Приложение №2

Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников государственных образовательных организаций 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, блей |
|-------------------------|---|---------------------------------|
| квалификационный | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений, , дворник | 4355 |

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 азме оклада, |
|-------------------------|--|--------------------------|
|-------------------------|--|--------------------------|

| | | |
|------------------|--------------------|------|
| | | блей |
| квалификационный | делопроизводитель, | 4693 |

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, блей |
|-------------------------|--|---------------------------------|
| 3 квалификационный | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, от ядом) | 10074 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» — до 2,1.

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 к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, блей |
|-------------------------|--|---------------------------------|
| | помощник воспитателя | 7039 |

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

| Квалификационные УРОВНИ | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, блей |
|-------------------------|--|---------------------------------|
| квалификационный | младший воспитатель | 7039 |

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

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

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, блей |
|-------------------------|--|---------------------------------|
| квалификационный | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 11060 |
| квалификационный | педагог дополнительного образования; социальный педагог; | 11520 |
| квалификационный | воспитатель, педагог-психолог | 12000 |
| 4 квалификационный | педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель | 12500 |

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

3.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»

| Квалификационные УРОВНИ | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|-------------------------|--|-----------------------------------|
| квалификационный | заведующий (начальник) структурным подразделением реализующими программу дошкольного образования | 12279 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений» — до 1,80.

Приложение № 3

ПОРЯДОК исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы

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

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

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

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам ОО 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 осуществляющих управление в сфере образования;

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 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;

5) время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

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.

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

6. Стаж работы устанавливается приказом руководителя государственной образовательной организации.

7. Период работы, дающий работникам ОО право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

8. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику 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.

9. 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 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 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 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:

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);

5) 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.