

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ КБР
Государственное бюджетное учреждение
«Центр сопровождения детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей»
(ГБУ «Центр сопровождения детей» Минпросвещения КБР)

ПРИНЯТО:

Решением Общего собрания работников
Протокол № 3 от «15» декабря 2025 г.

Председатель _____ А.А. Алишанов

УТВЕРЖДЁН:

Приказом
от «15» декабря 2025 г. № 309-ОД

Директор _____ А.А. Алишанов

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзным комитетом
«15» декабря 2025 года

Председатель _____ М.Х. Нагоева

СОГЛАСОВАНО:

Управляющим советом
Протокол № 62 от «15» декабря 2025 г.

Председатель _____ М.А. Урусова

**Положение
об оплате труда работников
ГБУ «Центр сопровождения детей» Минпросвещения КБР**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики (далее – Положение) принимается общим собранием работников государственного бюджетного учреждения «Центр сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики, утверждается директором Центра по согласованию с Профсоюзным комитетом и Управляющим советом Центра.

1.2. 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, Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 г. № 222–ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики» (в ред. Постановления Правительства КБР от 02.10.2023 № 211-П и Распоряжения

Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 26 июля 2024 г. № 449–ПП П), приказом Министерства просвещения и науки КБР от 02.08.2024 г. № 22/703 «Об индексации окладов (должностных окладов) работников подведомственных Минпросвещения КБР учреждений» и письмом Министерства труда и социальной защиты КБР от 05.08.2024 г. № 31-01-05/5150, Уставом Центра и устанавливает систему оплаты труда работников Центра.

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

Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Центра с учетом мнения профсоюзного комитета Центра в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Заработная плата работнику Центра устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника Центра, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Установление надбавок и доплат работникам Центра регулируется непосредственно Центром 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 работникам Центра

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных приложением № 1 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, устанавливаются одинаковые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаются диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

2.2. Работникам Центра могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по профессиональным квалификационным группам;
- персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с повышающим коэффициентом по профессиональным квалификационным группам;

- повышающий коэффициент «за непрерывный стаж работы» к размеру оклада (должностного оклада) с повышающим коэффициентом по профессиональным квалификационным группам;
- повышающий коэффициент «за квалификационную категорию» к размеру оклада (должностного оклада) с повышающим коэффициентом по профессиональным квалификационным группам с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы;
- повышающий коэффициент «за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» к размеру оклада (должностного оклада) с повышающим коэффициентом по профессиональным квалификационным группам;
- повышающий коэффициент «за классность» к размеру оклада (должностного оклада) с повышающим коэффициентом по профессиональным квалификационным группам.

2.3. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по профессиональным квалификационным группам устанавливается работнику в зависимости от отнесения его должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными приложением № 1 к настоящему Положению.

Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается директором Центра при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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.

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

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

2.4. Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ может быть установлен 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 ПК по ПКГ принимается директором Центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику в коэффициентах и процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической (или другой) работы) или в абсолютных размерах

Размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ устанавливается решением Комиссии по оцениванию профессиональной деятельности работников Центра.

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.

2.4. Повышающий коэффициент «за непрерывный стаж работы» к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику в следующих размерах:

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

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

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

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Действие пункта 2.4. распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2023 года.

2.5. Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику Центра (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней в размере:

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

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

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Действие пункта 2.5. распространяется на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2023 года.

2.6. Повышающий коэффициент «за квалификационную категорию» к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы устанавливается педагогическому работнику Центра:

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

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

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.

Действие пункта 2.6. распространяется на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2023 года.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу «за классность» к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается водителям автомобилей Центра в размерах:

- водителям, имеющим категорию «С» - до 0,15;
- водителям, имеющим категорию «D» - до 0,25.

Размер выплат по повышающему коэффициенту водителям «за классность» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента водителям за «классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Действие пункта 2.7. распространяется на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2023 года.

2.8. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Центре, 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 получении водителем категории «С» или «D» - с даты открытия категории «С» или «D» в водительском удостоверении;
- при присуждении ученой 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 Центра 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.

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

2.10. Повышающие коэффициенты устанавливаются из базовой части фонда оплаты труда работников Центра.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.2. Решение об установлении соответствующих выплат компенсационного характера принимается директором Центра. Компенсационные выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Директор Центра по согласованию с профсоюзным комитетом Центра вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера выплат компенсационного характера применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

3.4. По решению директора Центра работнику Центра 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 Центра является приказ директора Центра с указанием конкретных причин такого снижения.

3.5. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором (далее - доплата за совмещение), устанавливается работнику Центра в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Доплата за совмещение устанавливается как одному работнику, так и нескольким работникам.

Перечень профессий и должностей работников Центра, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, приведена в приложение № 3 к настоящему Положению.

Размер доплаты за совмещение устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не должен превышать размер денежных средств, выделяемых на оплату труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника), независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата за совмещение. Конкретные размеры доплаты за совмещение определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть

уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных Центром 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 Центра.

3.6. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.7. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3.8. 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.

3.9. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.10. Выплата компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется работникам Центра 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.

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

- за работу в ГБУ «Центр сопровождения детей» Минпросвещения КБР - в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в размере 20 процентов;

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

3.12. Педагогическим и медицинским работникам, административно-управленческому персоналу (за исключением основного административно-управленческого персонала), юрисконсульту, инженеру-программисту, инженеру по охране труда, секретарю учебной части, документоведу (инспектор по кадрам) Центра устанавливается выплата компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической (или другой) работы «за работу в сельской местности» в размере 25 процентов;

Размер указанной выплаты компенсационного характера исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий процент.

3.13. Педагогическим работникам Центра 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;
 - другие предметы, требующие проверки тетрадей, в размере 2 процентов.

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

3.14. Работникам Центра 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, учебными мастерскими, дошкольным блоком, спортивным, танцевальным, тренажерным, теннисным и другими залами, физкультурно-оздоровительным комплексом, географической площадкой, дошкольным участком, музеем истории в размере до 10 процентов;

- воспитателям за заведование семейными жилыми ячейками (блоком) в размере до 10 процентов;

- руководителям предметных школьных методических объединений (методических объединений организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования) в размере до 25 процентов;

- педагогу-библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;

- педагогическим работникам:

- за организацию курсов по подготовке граждан, выразивших желание стать опекунами или попечителями несовершеннолетних граждан либо принять детей, оставшихся без попечения родителей, в семью на воспитание в иных установленных семейным законодательством Российской Федерации формах в размере до 50 процентов;

- за администрирование и эксплуатацию информационных систем, техническое обеспечение ведения сайта в размере до 50 процентов.

- за выполнение общественной работы в коллективе работников - руководство профсоюзным комитетом в размере до 40 процентов;

- за техническое обслуживание автотранспорта в размере до 40 процентов.

Размер указанных выплат компенсационного характера исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий процент.

3.15. Учителям и другим педагогическим работникам Центра за классное руководство в 1 - 11 классах устанавливается компенсационная выплата в размере 1250 рублей.

Действие пункта 3.15. распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года

3.16. В случаях, когда заработная плата работника Центра, 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.

3.17. 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.

3.18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются из базовой части фонда оплаты труда работников Центра.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам Центра.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Центра настоящим Положением в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников Центра.

4.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников Центра определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед Центром.

4.3. Размер стимулирующих выплат и премий 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 Центре устанавливаются следующие стимулирующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.
- выплаты за государственные награды, почетные звания и т.д.;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, четверть, полугодие, год (учебный год));
- материальная помощь.

4.5. При установлении стимулирующих выплат и премий работникам Центра учитываются следующие показатели (критерии) и виды премирования:

- организация и успешное проведение:
 - мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра;
 - общешкольных и внеклассных мероприятий;
 - предметных месячников, декад семей и классных руководителей;
 - открытых уроков и внеклассных занятий;
- организация эффективной работы каникулярного отдыха и труда воспитанников, высокое качество организации досуга с воспитанниками и обучающимися в каникулярное время;
- качество и высокий уровень обучения и воспитания детей;
- создание комфортных условий проживания детей;
- передовое оснащение, оборудование и оформление учебных кабинетов, семейных жилых ячеек (блоков) воспитанников; озеленение и благоустройство закрепленных приусадебных участков на территории Центра;
- активное участие в подготовке Центра к новому учебному году;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, новаторство в труде;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций, смотров, фестивалей;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности Центра;
- 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, подчиненных и воспитанников личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- образцовое выполнение трудовых обязанностей;

- особые успехи в обучении и воспитании детей;
- достигнутые высокие конечные результаты по итогам учебной четверти, полугодия, года;
- плодотворная и неустанная деятельность достойному выпуску и подготовку к самостоятельной жизни выпускников.
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности Центра, достигнутых при участии работника;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников;
- высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, гражданской обороны, антитеррористической защищенности, оказанию первой медицинской помощи, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- лучшие показатели в производственной и хозяйственной деятельности Центра;
- многолетняя и плодотворная деятельность;
- к праздничным датам:
 - Дню знаний;
 - Дню учителя;
 - Новому году;
 - Дню защитника отечества;
 - Международному женскому дню;
 - Международному дню защиты детей;
 - в связи с юбилеями работников или Центра;
- за государственные награды, почетные звания и т.д.;

№	Наименование	Размер выплат (%)
1.	Почетное звание «Заслуженный работник народного образования КБР»	15 % к заработной плате
2.	Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»	10 % к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ
4.	«Лучший сотрудник месяца».	до 50 % к окладу

4.6. Основаниями для определения стимулирующих выплат (премирования) являются:

- решение педагогического совета, совещания при директоре, административных совещаний Центра о премировании работников по итогам их работы, награждении победителей общешкольного конкурса по номинациям и т.д.;
- справки об успешной трудовой деятельности Работника, которые составляются и представляются директору Центра заместителями директора и руководителями структурных подразделений;
- представления, приказы, грамоты и другие документы, подтверждающие успешное участие работников и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, смотрах, фестивалях;

- представление профсоюзного комитета, Попечительского совета Центра;
- итоговые показатели учебно-воспитательной и производственно-хозяйственной деятельности Центра.

4.7. В целях социальной защиты и материальной поддержки Работникам Центра может быть оказана материальная помощь, которая не связана с выполнением работником должностных обязанностей и не зависит от качества или количества выполняемой им работы.

Оказание материальной помощи Работникам производится по их письменному заявлению, в котором указываются причины необходимости получения помощи с приложением документов, подтверждающих право на её получение (в зависимости от вида материального положения).

Материальная помощь Работникам Центра может быть оказана в случаях:

- длительная болезнь работника;
- пострадавшие от несчастных случаев (авария, травма, пожар, порча имущества и пр.);
- уход в очередной отпуск;
- уход на пенсию по возрасту;
- частичная оплата льготной санаторной путевки;
- приобретения лекарств или платного лечения работников;
- при необходимости повышения образовательного уровня.
- улучшения условий проживания;

4.8. Заместителям директора и главному бухгалтеру Центра выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

4.9. Молодым специалистам - педагогическим работникам Центра производится ежемесячная денежная надбавка (далее - выплата молодым специалистам) в течение первых трех лет непрерывной работы по профессии независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки в размере 30 % к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, а имеющим диплом с отличием – в размере 50 %.

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

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

Выплата молодым специалистам не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата молодым специалистам осуществляется в соответствии с приказом руководителя организации.

Для целей настоящего Положения молодыми специалистами признаются лица, до 30 лет, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности педагога в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Действие пункта 4.24.3. распространяется на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2023 года.

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

4.11. Конкретный размер и количества стимулирующих выплат - доплат, надбавок, премий, материальной помощи работникам и периоды их выплаты определяется директором Центра на основании показателей (критериев) и видов премирования, материальной помощи по согласованию с Профсоюзным комитетом Центра.

4.12. Директор Центра по согласованию с профсоюзным комитетом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера стимулирующих выплат применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

4.13. Решение о введении каждой стимулирующей выплаты (премии, материальной помощи) принимает директор Центра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.14. При приеме работника на работу, при необходимости, директор Центра по согласованию с профсоюзным комитетом Центра может устанавливать работнику выплаты стимулирующего характера.

Работникам, отработавшим в Центре неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора Центра.

4.15. Снятие стимулирующей надбавки, доплаты производится приказом директора по согласованию с Профсоюзным комитетом Центра.

4.16. В случае образования экономии фонда оплаты труда Центра вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам Центра в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми Центром.

4.17. Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми Центром работникам Центра.

4.18. Премирование работников Центра по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства Центра и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и прочих факторов.

4.19. Премирование работников Центра может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств Центра по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности Центра.

4.20. Премии работникам Центра учитываются для расчета среднего заработка для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованные отпуска и оплаты больничных листов.

4.21. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

4.22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра.

4.23. С целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам Центра стимулирующих выплат, определения наименований, размеров и количества доплат, надбавок, премий, материальной помощи работникам и периода их выплаты создается «Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Центра» (далее - Комиссия):

- 4.23.1. Задача Комиссии - рассмотрение и утверждение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда и установление работникам доплат и надбавок стимулирующего характера по представлению директора и с учетом мнения Профсоюзного комитета Центра.
- 4.23.2. Комиссия принимает решения, имеющие обязательный характер.
- 4.23.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом директора Центра на основании предложений Комиссии.
- 4.23.4. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета Центра, которое утверждается приказом директора Центра.
- 4.23.5. Состав и полномочия Комиссии определяются директором Центра.
- 4.23.6. В состав Комиссии входят: члены Управляющего совета, администрации, профсоюзного комитета и трудового коллектива Центра.
- 4.23.7. Общая численность Комиссии составляет до 11 человек, при этом:
- 4 человека – члены Управляющего совета;
 - 3 человека – члены администрации: заместители директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер, заведующий хозяйством – избираются в состав Комиссии по представлению директора Центра;
 - 1 человек – председатель Профсоюзного комитета Центра;
 - 1 человек – член Профсоюзного комитета Центра – избирается в состав Комиссии по представлению председателя Профсоюзного комитета;
 - 1-2 человека – член трудового коллектива Центра – избирается в состав Комиссии по представлению директора Центра по согласованию с Профсоюзным комитетом.
- 4.23.8. Комиссия создаётся ежегодно (в начале учебного года) приказом директора Центра на основании решения Управляющего совета Центра.
- 4.23.9. Председатель Комиссии избирается на заседании Управляющего совета, заместитель председателя и секретарь Комиссии назначаются приказом директора Центра.
- 4.23.10. Срок полномочия Комиссии устанавливается на 1 учебный год.
- 4.23.11. В случае увольнения работника из Центра, освобождении от занимаемой должности заместителей директора, переизбрании членов Профсоюзного комитета, являющихся членами Комиссии, их замена другими работниками, до истечения срока полномочия Комиссии, осуществляется приказом директора Центра.
- 4.23.12. Председатель Комиссии организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.
- В отсутствие Председателя заседания ведёт заместитель председателя Комиссии.
- 4.23.13. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.
- 4.23.14. Председатель и секретарь Комиссии несут ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.
- 4.23.15. Комиссия организует свою работу в форме заседаний. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц не позднее 30 числа каждого месяца. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором Центра.
- 4.23.16. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

4.23.17. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии, на основании которого издается приказ директора о премировании, материальной помощи и других стимулирующих выплат.

Протоколы хранятся у директора Центра в составе Номенклатуры дел учреждения.

4.23.18. Заседания комиссии носят, как правило, открытый характер. Работники Центра имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

4.23.19. Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами Комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании Комиссии лиц, не являющихся её членами, сообщается всем членам Комиссии

4.23.20. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председательствующего на заседании и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

4.23.21. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии.

4.23.22. Директор Центра создает необходимые условия для работы Комиссии.

4.23.23. Обжалование решения Комиссии или приказа директора осуществляется работником в установленном законом порядке.

4.23.24. До 30 числа каждого месяца директор Центра направляет председателю Комиссии «Представление для распределения поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда работников за истекший месяц» (далее - Представление) с основаниями к поощрительным выплатам работников, а также, при необходимости, предложения для установления работникам стимулирующих выплат – доплат и надбавок на определенный период работы. Представление составляется с учетом объёма стимулирующей части и экономии фонда оплаты труда работников, предварительно согласовывается с Профсоюзным комитетом Центра.

4.23.25. Комиссия рассматривает и утверждает Представление директора, распределяет поощрительные выплаты по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда работников за истекший месяц, устанавливает стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки работникам на определенный период работы.

4.23.26. Комиссия вправе затребовать от директора Центра дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

4.24. Ежемесячные денежные выплаты:

4.24.1. Педагогическим работникам Центра, 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 3000 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки.

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

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

Ежемесячная денежная выплата не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,

в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется за счет средств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики в соответствии с приказом директора Центра.

Действие пункта 4.25.1. распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года

4.24.2. 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 5000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству определяется приказом Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики (далее - Минпросвещения КБР).

Действие пункта 4.24.2. распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 года

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 приказом директора Центра.

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником со Центром.

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

5.4. 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).

5.5. Норма рабочего времени работников Центра 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, определенных трудовым договором.

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

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

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

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

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

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника Центра на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

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 (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 Центре по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

6.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) Центра 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, повышающих коэффициентов: «персональный»; «за непрерывный стаж работы»; «за квалификационную категорию» с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы; «за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» (ПК) и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

- $ЗП_{баз.} = З_{фн} + ПК + КВ$, где:

- Зфн - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы в неделю;
- ПК - повышающие коэффициенты: «персональный»; «за непрерывный стаж работы»; «за квалификационную категорию» с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы; «за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук»

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

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

- Ст - размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;
- К - размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;
- Фн - фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы педагогического работника в неделю;
- Нч - норма часов педагогического работника в неделю.

Повышающие коэффициенты устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом II настоящего Положения.

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. 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 Центре соответствующие учебные предметы.

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

6.6. 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.

6.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности Центра 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 Центра по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра

7.1. Оплата труда (заработная плата) директора Центра включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Минпросвещения КБР в кратности от 1 до 3. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителей директора, главного бухгалтера Центра на среднемесячную заработную плату работников Центра. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

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

Порядок установления размера должностного оклада директора Центра определяется в соответствии с нормативным правовым актом Минпросвещения КБР, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Центра.

Расчет среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Центра осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В случаях выполнения директором, заместителями директора, главным бухгалтером Центра 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 директора, заместителя директора, главного бухгалтера Центра.

7.2. Размер должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора Центра.

7.3. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Центра состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Премирование директора Центра производится по результатам оценки итогов работы Центра за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности Центра.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7.6. Порядок и критерии отнесения Центра к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Минпросвещения КБР.

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

- $ДОКВр = ЗПср \times Кгр (12)$, где:
- ДОКВр - должностной оклад директора Центра с учетом компенсационных выплат;
- ЗПср - средняя заработная плата работников Центра
- Кгр - коэффициент по группам оплаты труда директора Центра, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

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

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

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

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников разновозрастных воспитательных групп) Центра

определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

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

7.7. Премирование директора Центра осуществляется в соответствии с порядком, установленным Минпросвещения КБР.

7.8. Директор Центра может осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Минпросвещения КБР.

Оплата труда директора Центра, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Положения.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников Центра, являющихся бюджетным учреждением, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному (автономному) учреждению из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от оказания платных услуг.

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

№ п/п	Тип организации	Доля, проценты		
		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 до 100 воспитанников включительно	не более 50	не более 50	не более 50
2.	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников	не более 40	не более 40	не более 40
3.	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	не более 35	не более 35	не более 35
4.	Общеобразовательные организации	не более 30	не более 30	не более 30

	численностью свыше 350 учащихся			
5.	Организации дополнительного образования	не более 30	не более 30	не более 30
6.	Организации профессионального образования	не более 35	не более 33	не более 30
7.	Государственные бюджетные учреждения, осуществляющие иную деятельность	не более 35	не более 33	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 Центра и текущие расходы.

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

8.5. Экономия по фонду оплаты труда Центра направляется на увеличение стимулирующего фонда.

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

IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания образовательных организаций

9.1. Штатное расписание Центра утверждается директором Центра по согласованию с Минпросвещения КБР.

9.2. К административно-управленческому персоналу Центра относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по военно-патриотической и воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер (бухгалтер), экономист, заведующий хозяйством, заведующий структурного подразделения, заведующий производством (шеф-повар), а также работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (подпункт 3.4 пункта 3 приложения № 1 к настоящему Положению).

9.3. К основному персоналу Центра относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Центра, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (подпункт 3.3 пункта 3 приложения № 1 к настоящему Положению).

9.4. 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 Центра относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (подпункты 2.1

- 2.4 пункта 2 приложения № 1 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, подпунктах 5.1 - 5.3 пункта 5 приложения № 2 к настоящему Положению, за исключением следующих должностей: бухгалтер, экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения, заведующий производством (шеф-повар).

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

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 Центра предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные размеры окладов, то по таким должностям и профессиям размер оклада (должностного оклада) устанавливается директором Центра по согласованию с профсоюзным комитетом.

Х. Другие вопросы оплаты труда

10.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики директора, заместителей директора, главного бухгалтера и работников Центра выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам Центра, награжденным 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, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников Центра (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.

10.3. В штатном расписании работников Центра предусматриваются сезонные работники.

Соответствие утвержденных в штатном расписании на финансовый год единиц по должностям сезонных работников (кочегар, подсобный рабочий, рабочий по уборке территории, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий), числу протарифицированных сезонных работников, определяется путем их суммированного учета за соответствующий финансовый год.

10.4. Оплата труда водителя автотранспорта во время простоя автотранспорта по независящим от водителя причинам (не по вине водителя) производится в соответствии с действующим законодательством.

При поломке автотранспорта по вине водителя – ответственного за транспортное средство, расходы по ремонту автотранспорта производится за счет водителя.

В случае, если автотранспорт находится на ремонте и ремонт не производится по вине водителя, или простой автотранспорта происходит по вине водителя, то заработная плата водителю за время простоя автотранспорта не начисляется.

Порядок оплаты труда водителя автотранспорта во время простоя автотранспорта определяется приказом директора Центра.

Приложение № 1 к «Положению об оплате труда работников
ГБУ «Центр сопровождения детей» Минпросвещения КБР» от 30.10.2024 г.

**Минимальные размеры окладов
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	Профессии рабочих, отнесенные к	Минимальный
------------------	---------------------------------	-------------

уровни	квалификационным уровням	размер оклада, руб.
1 квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра-хозяйка, сторож, вахтер, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник	5271
2 квалификационный	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием "старший" (старший по смене)	5437

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	5648
2 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5811
3 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	6090

	профессии рабочих	
4 квалификационный	профессии, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	6598

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - до 1,9.

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный (по общежитию и др.), специалист в сфере закупок, архивариус, делопроизводитель, комендант, паспортист, экспедитор	5680
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6302

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник	6383
2 квалификационный	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолaborаторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого	6873

	квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	
3 квалификационный	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория внутридолжностная категория	7284
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "ведущий"	7676
5 квалификационный	начальник гаража, начальник (заведующий мастерской)	8477

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

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по защите информации, психолог, социолог, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	6793
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная	7284

	категория	
3 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первого внутридолжностная категория	7676
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "ведущий"	8182
5 квалификационный	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8674

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 2,1;

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник финансового отдела	8477
2 квалификационный	главный диспетчер (механик, сварщик), главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя образовательной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя образовательной организации)	10180
3 квалификационный	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, отрядом)	12191

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, руб.
	секретарь учебной части, помощник воспитателя	8518

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, руб.
1 квалификационный	младший воспитатель, дежурный по режиму	8518
2 квалификационный	диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	8518

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, руб.
1 квалификационный	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	13383
2 квалификационный	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	13940

	социальный педагог; тренер-преподаватель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
3 квалификационный	воспитатель, мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	14520
4 квалификационный	преподаватель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	15125

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, руб.
1 квалификационный	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	14858
2 квалификационный	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной)	15307

	мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования, а также организаций дополнительного профессионального образования и государственных центров системы образования, старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
--	--	--

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

4. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников:

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	инструктор по гигиеническому воспитанию, инструктор по лечебной физкультуре	6230
2 квалификационный	лаборант, медицинская сестра диетическая	6509
3 квалификационный	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник	6775
4 квалификационный	зубной врач, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной	7069
5 квалификационный	старшая медицинская сестра	7362

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - до 2,7;

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.

2 квалификационный	врачи-специалисты	8566
--------------------	-------------------	------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Врачи-провизоры» - до 3,0;

4.3. Профессиональная квалификационная группа «Специалисты, оказывающие социальные услуги»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
2 квалификационный	медицинский психолог	8267

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» - до 3,0;

4.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	заведующий структурным подразделением (лабораторией, кабинетом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета)	9437

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» - до 3,0.

5. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии:

5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, относящиеся к культуре, искусству и кинематографии среднего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	аккомпаниатор, культорганизатор, организатор экскурсий, руководитель кружка любительского объединения, клуба по интересам	9819

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - до 2,2;

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, относящихся к культуре, искусству и кинематографии, ведущего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	главный библиотекарь, библиотекарь, администратор (старший администратор); методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества; редактор библиотеки, лектор (экскурсовод)	5711

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 2,6;

5.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящего состава»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, руб.
1 квалификационный	заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; заведующий отделом (сектором) Дома (Дворца культуры, Дома народного творчества; кинорежиссер; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	6224

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 2,5.

Приложение № 2 к «Положению об оплате труда работников ГБУ «Центр сопровождения детей» Минпросвещения КБР» от 30.10.2024 г.

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

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в государственных образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики.

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется государственной образовательной организацией Кабардино-Балкарской Республики.

3. При установлении работникам государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной государственной образовательной организации Кабардино-Балкарской Республики, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:

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

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

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

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

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время работы в образовательных организациях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 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.

5. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

6. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан государственной образовательной организацией Кабардино-Балкарской Республики.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя государственной образовательной организации Кабардино-Балкарской Республики.

8. Период работы, дающий работникам государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику государственной образовательной организации 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 государственной образовательной организации 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, удлиненное на время переезда.

10. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику государственной образовательной организации Кабардино-Балкарской Республики 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) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

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

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

Приложение № 3 к «Положению об оплате труда работников
ГБУ «Центр сопровождения детей» Минпросвещения КБР» от 30.10.2024 г.

Перечень

профессий и должностей работников Центра, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, а также доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам (разработан на основании приложения № 1 к приказу Минпроса СССР от 5 марта 1988 года № 38)

1. При совмещении профессий (должностей):

Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
Директор	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники (см. примечания).
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники
Заместитель директора по воспитательной работе	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством	Инструктор по труду, документовед, рабочие всех профессий.
Учитель	Лаборант.
Воспитатель	Прочие педагогические работники, помощник воспитателя.
Воспитатель дошкольной группы	Прочие педагогические работники, помощник воспитателя дошкольной группы, парикмахер.
Старший воспитатель	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (спортивные секции, клубы по интересам, кружки), лаборант, документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя.
Педагог-организатор	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (спортивные секции, клубы по интересам, кружки), лаборант, документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя.
Преподаватель-организатор ОБЖ	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (спортивные секции, клубы по интересам, кружки), лаборант, документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя.
Социальный педагог	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (клубы по интересам, кружки), лаборант, документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя, юристконсульт.
Педагог-психолог	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (клубы по интересам, кружки), лаборант, документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя.
Учитель-логопед Учитель-дефектолог	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (клубы по интересам, кружки, курсы), лаборант, документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя.
Инженер-программист	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (клубы по интересам, кружки, курсы), лаборант,

	документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя, рабочие всех профессий.
Педагог дополнительного образования	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (спортивные секции, клубы по интересам, кружки), лаборант, документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя, аккомпаниатор, концертмейстер, рабочие всех профессий.
Инструктор по труду	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (клубы по интересам, кружки, курсы), лаборант, документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя, рабочие всех профессий.
Инструктор по физкультуре	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (спортивные секции, клубы по интересам, кружки), лаборант, документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя.
Мастер производственного обучения	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (клубы по интересам, кружки), документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя дошкольной группы, рабочие всех профессий.
Музыкальный руководитель	Учитель, воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя, аккомпаниатор, концертмейстер.
Педагог-библиотекарь	Воспитатель, прочие педагогические работники с другими наименованиями, руководитель внеклассных объединений (клубы по интересам, кружки), документовед, секретарь учебной части, помощник воспитателя.
Инструктор по лечебной физкультуре	Медицинская сестра, помощник воспитателя.
Концертмейстер	Аккомпаниатор, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования
Врач-педиатр, врач-психиатр, врач-стоматолог	Медицинская сестра.
Медицинская сестра	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, младшая медицинская сестра, помощник воспитателя, помощник воспитателя для ночного дежурства.
Заведующий подсобным хозяйством	Инструктор по труду, водитель, рабочие всех профессий.
Секретарь учебной части	Документовед, лаборант, инструктор по труду, педагог-библиотекарь, воспитатель, помощник воспитателя.
Документовед	Секретарь учебной части, лаборант, инструктор по труду, педагог-библиотекарь, воспитатель, помощник воспитателя.
Помощник воспитателя для ночного дежурства	Рабочий по уборке помещений, рабочий по стирке и ремонту одежды, швея.
Помощник воспитателя	Рабочий по уборке помещений, рабочий по стирке и ремонту одежды, швея, рабочий по уборке территории, рабочий по

	обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, подсобный рабочий, кухонный рабочий, парикмахер, рабочий по обслуживанию бани
Главный бухгалтер	Бухгалтер, бухгалтер-экономист,
Бухгалтер	Главный бухгалтер, бухгалтер-экономист, документовед, помощник воспитателя, кастелянша.
Бухгалтер-экономист	Главный бухгалтер, бухгалтер, документовед, помощник воспитателя группы, кастелянша.
Лаборант	Рабочие всех профессий, документовед, секретарь учебной части, воспитатель, помощник воспитателя.
Шеф-повар	Повар, рабочие всех специальностей
Повар	Шеф-повар, подсобный рабочий, кухонный рабочий, пекарь
Кухонный рабочий	Рабочий по уборке помещений, подсобный рабочий.
Кладовщик	Рабочие всех профессий
Кочегар	Подсобный рабочий, рабочий по уборке территории, рабочий по уборке помещений.
Рабочие всех профессий (см. примечания).	По всем рабочим профессиям с другими наименованиями, помощник воспитателя.

2. Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится:

2.1. Работникам всех профессий и должностей по профессиям и должностям (кроме учителя и воспитателя) с одним и тем же наименованием.

2.2. Учителям – при временном отсутствии учителей по учебным предметам, по которым предусмотрено деление класса на две подгруппы, если учитель ведет занятия одновременно с двумя подгруппами учащихся.

2.3. Воспитателям доплата допускается в исключительных случаях и только при выполнении наряду с основной работой в закрепленных группах детей обязанностей за временно отсутствующего воспитателя другой группы, при соблюдении следующих условий:

- при отсутствии возможности замены другим воспитателем или выполнения обязанностей воспитателя старшим воспитателем;
- как правило, при равномерном перераспределении детей между несколькими воспитателями;
- для установления доплат воспитателям, одновременно работающим с детьми из другой группы, может быть использована экономия фонда заработной платы по смете учреждения, но не более ставки заработной платы отсутствующего воспитателя.

Приложение № 4 к «Положению об оплате труда работников ГБУ «Центр сопровождения детей» Минпросвещения КБР» от 30.10.2024 г.

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

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
-------	------------------------------------	---

1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Уборщик территорий, дворник	до 2,0
3.	Библиотекарь	до 2,2
4.	Машинистка	до 2,0
5.	Аккомпаниатор	до 2,0
6.	Программист	до 2,4
7.	Садовник	до 2,0
8.	Сторож	до 2,0