



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ Г.О.НАЛЬЧИК» МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 71» Г.О. НАЛЬЧИК (МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 71» Г.О.НАЛЬЧИК)

НАЛШЫК КЪАЛЭ ОКРУГЫМ И КЪЭРАЛ 1УЭХУЩІАПІЭ «САБИЙ САД 71»

НАЛЬЧИК ШАХАР ОКРУГУНУ МУНИЦИПАЛКАЗНА ШКОЛЬА ДЕРИ БИЛИМ БЕРГЕН МЕКЯМЫ «71-ЧИ САБИЙ САД»

РФ, КБР, г. о. Нальчик, ул. Калюжного, д.28 «А», тел. 8(8662) 91-49-00; 96-81-46  
[www.dou71nalchik.ru](http://www.dou71nalchik.ru), E-mail: ds71n@yandex.ru

**ПРИНЯТО:**

на Общем собрании работников  
МКДОУ «Детский сад №71»  
Протокол № 19 от 20.05.2025г.

Председатель  /Кожокова М.Х./  
подпись

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий МКДОУ «Детский сад №71»

 /Кожокова М.Х./  
подпись

Приказ № 76 от 22.05.2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«Об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 71»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад №71» г.о. Нальчик, КБР.

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 года №222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики», постановлением Местной администрации г.о. Нальчик от 25.10.2022 г. №2034 «Об утверждении Положения об оплате работников муниципальных образовательных организаций городского округа Нальчик».

1.2. Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера учреждения;

- другие вопросы оплаты труда.

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

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

1.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

1.8. Тарифицируемые доплаты, как правило, действуют в течение года. В случае невыполнения или некачественного выполнения работником своих обязанностей по выполнению работ, оплачиваемых из тарифицируемого фонда, директор образовательного учреждения имеет право снять установленную доплату, предупредив работника письменно не позднее, чем за два месяца до снятия доплаты, при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда работнику было применено дисциплинарное взыскание.

1.9. Снижение премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов, как предусмотрено ст.138 ТК РФ.

## **II. Размеры минимальных окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников учреждения по профессиональным квалификационным группам**

### **2.1. Размеры минимальных окладов и размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих**

#### **2.1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, повар, рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию, кухарочный, садовник.	4791-5282

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные

профессии рабочих первого уровня" - до 1,8.

## **2.2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общеотраслевым должностям служащих**

### **2.2.1 Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5163
1 квалификационный уровень	Инженер по охране труда	6175

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" - до 1,6.

### **2.2.2 Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6248

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" - до 1,8.

### **2.2.3 Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	6175

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" - до 1,8.

#### **2.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	7743

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - до 1,6.

#### **2.3 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	Методист	13200
2 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	12166
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	13200
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	13750
5 квалификационный уровень	Учитель родного языка	13750
6 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	12166

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 1,6.

### **III. Порядок утверждения штатного расписания**

3.1. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с муниципальным казенным учреждением «Департамент образования

Местной администрации городского округа Нальчик».

3.2. Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с настоящим Положением.

3.3. Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с настоящим Положением.

#### **IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам**

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;

повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук", за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, за работу в сельской местности и в районном центре, водителям "за классность".

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы, специфики работы с учетом возрастных особенностей детей.

Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться 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 окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и

не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- 1,20 - за высшую квалификационную категорию;
- 1,10 - за первую квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

4.5. Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление работникам иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК и ПКГ:

-повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы .

Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

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

4.5. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

## **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Работникам учреждения устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в отдаленных горных районах;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором,

устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.4. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

5.5. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест в соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426ФЗ «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.

5.6. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

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

5.7. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада 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.

5.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом 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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.9. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется 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.

5.10. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

## **VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденных руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

6.2. Премия может быть выдана за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за месяц, квартал, за год.

6.3. Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

6.4. Работникам учреждения (в том числе главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

## **VII. Условия оплаты труда главного бухгалтера учреждения**

7.1. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя.

7.2. Заработная плата главного бухгалтера состоит из должностного оклада.

## **VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

8.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

8.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением.

8.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения 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 учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.

## **IX. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Норма рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

9.2. 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 законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.