Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» городского округа Прохладный
Кабардино-Балкарской Республики

(МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР)

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МУДО ЦДТ
18.08.2026 г.

О. В. Серая

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МУДО ЦДТ
Протокол от 18. 08. 2026 г. №6

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МУДО ЦДТ
от 18.08.2026 г. №70-О/Д

Е. Н. Ахматова

Ахматова Елена Николаевна

Подписан цифровой подписью: Ахматова Елена Николаевна
DN: OU=Директор, O=МУДО ЦДТ Г.О. ПРОХЛАДНЫЙ КБР, CN=Ахматова Елена Николаевна, E=prohzdt@mail.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Расположение:
Дата: 2026.09.14 10:07:54 +03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 12.1.1

Положение
об оплате труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики

г. Прохладный

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики (далее МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР).

Данное Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения и разработано в целях совершенствования оплаты труда работников указанного учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего муниципального учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Локальные нормативные акты МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

1.5. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда муниципального учреждения. Месячная заработная плата работника Учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего возложенные трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. По должностям, не требующим полной занятости, могут быть установлены часовые ставки заработной платы, согласно Приложению 1 к данному Положению. Месячная заработная плата указанных работников должна быть не менее МРОТ, деленого на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в расчетном месяце, либо делённого на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

1.7. Установление надбавок и доплат работникам муниципального учреждения (организации) регулируется непосредственно муниципальным учреждением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами РФ и КБР, содержащими нормы трудового права, и данным Положением.

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

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных Приложением №2 к настоящему Положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с

равной сложностью труда. При установлении, увеличении (индексации)должностных окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
2.3. Положением об оплате труда работников МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР, принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения и утвержденным руководителем муниципального учреждения, предусматривается установление работникам муниципального учреждения повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными Приложением № 2 к настоящему Положению.
2.4. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем муниципального учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.
2.5. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
2.6. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников муниципальных учреждений (организаций) до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.
2.7. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по занимаемой должности.
2.8. Размер оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.
2.9. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.
2.10. Положением об оплате труда работников муниципального учреждения может быть предусмотрено установление работникам муниципального учреждения (организации) персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.
2.11. Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику на определённый период времени в течение соответствующего календарного года с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
2.12. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ – до 3,0.
2.13. 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.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.
3.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.
3.3. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин такого снижения.
3.4. 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 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 величинах по соглашению сторон. Доплата за совмещение устанавливается как одному работнику, так и нескольким работникам.

Размер доплаты за совмещение устанавливается в пределах фонда 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 индивидуально и дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объёма выполняемых работ (педагогической нагрузки), степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменён при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, в случаях ухудшения качества работы, установленных работодателем в нормативных локальных актах.

При установлении размера доплат 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 к трудовому договору и локальных нормативных актах учреждения.
3.5. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.
3.6. 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.
3.7. 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.
3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. Работникам учреждений (организаций) устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы), связанные с особенностями работы в образовательных организациях:

1). За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития в размере 20 процентов;

2). За работу в школах-интернатах общего типа в размере 15 процентов;

3). За работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в размере 20 процентов;

4). Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов в размере 20 процентов;

5). За работу в оздоровительных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, в размере 20 процентов;

6). Учителям и другим педагогическим работникам учреждения:

а). 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;

б). за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в соответствии с Разъяснениями по вопросам организации обучения по основным общеобразовательным программам и дополнительным общеразвивающим программам для детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях, направленными письмом Министерства просвещения Российской Федерации №ТВ-1693/03, Министерства здравоохранения Российской Федерации №1/и/2-15398 от 24 августа 2023 г., в размере 15 процентов;

в). за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания, в размере 20 процентов;

3.12. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.11. настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий процент выплаты, другим работникам учреждения – путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий процент выплаты.

3.13. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются. Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы. Выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников Центра.

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

4.3. При осуществлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:

- достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности педагогической деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
- осуществление образовательной деятельности;
- период адаптации к профессиональной деятельности.

4.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников рекомендуется назначать по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом следует учитывать количественные показатели результативности педагогической деятельности и критерии качества результатов педагогической деятельности.

4.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются молодым специалистам-педагогическим работникам учреждения.

Молодым специалистам-педагогическим работникам учреждения, реализующим программы дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата (далее-выплата молодым специалистам) в течение первых трёх лет непрерывной работы по профессии независимо от объёма учебной (педагогической) нагрузки в размере:

- 1000 рублей в месяц за первый год работы;
- 2000 рублей за период работы более 1 года и до 2 лет;
- 3000 рублей за период работы более 2 лет и до 3 лет.

Для целей настоящего Положения молодыми специалистами признаются лица до 35 лет, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течении одного года со дня получения профессионального образования.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренные подпунктом 4.3.2. настоящего Положения, производятся только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности без учёта работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренные подпунктом 4.3.2. настоящего Положения:

- производятся за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы;

- не выплачиваются в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в период прохождения военной службы по призыву;
- осуществляются в соответствии с приказом руководителя учреждения.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам за достижения в профессиональной деятельности.

4.5.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:
- выплаты за наличие учёной степени «доктор наук», «кандидат наук»;
- выплаты за квалификационную категорию.

4.5.2. Выплата за учёную степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается педагогическим работникам учреждения при осуществлении педагогической деятельности на наличие учёных степеней в размере:

- за учёную степень «доктор наук» в размере 20 процентов;
- за учёную степень «кандидат наук» в размере 10 процентов.

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

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

Размер выплат за учёную степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путём умножения оклада (должностного оклада) педагогического работника с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы на процент выплаты.

4.5.3. Положением об оплате труда работников МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы выплаты за квалификационную категорию.

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

Размеры выплат за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы составляет:

- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию-20 процентов;
- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию-10 процентов;

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория.

Размер выплат за квалификационную категорию определяется путём умножения оклада (должностного оклада) педагогического работника с ПК по ПКГ с учётом фактического объёма учебной нагрузки/педагогической работы на процент выплаты.

4.5.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

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

Размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется путём умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на процент выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет не устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения.

Исчисление стажа, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, производится в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

4.6. Изменение размеров выплат производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы-со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории-со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, предусмотренными Законом Кабардино-Балкарской Республики от 15 июля 1999 г. №29-РЗ «О государственных наградах Кабардино-Балкарской Республики» - со дня награждения;
- при присуждении учёной степени «доктор наук» или «кандидат наук» - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.7. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- 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 победителей и призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи), 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.

4.8. Вид, размер и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения по соответствующей категории персонала при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

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

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

4.9. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

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 4 апреля 2025 г. №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»».

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

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с муниципальным учреждением (организацией), осуществляющим образовательную деятельность.

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

5.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть 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.

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

5.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

5.7. Если в муниципальном учреждении 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.

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

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

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

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника 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 №1 к настоящему Положению. Конкретный порядок определения размера часовой ставки определяется Положением об оплате труда работников учреждения.

VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

6.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

ЗП = ЗПбаз.+ЗПстим.,

где ЗПбаз. – базовая часть заработной платы;

ЗПстим. – стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

ЗПбаз. = Зфн + КВ,

где Зфн – заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю;

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

Зфн = (Ст ×К × Фн)/Нч.,

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

К – размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

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

Нч – норма часов педагогического работника в неделю.

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

6.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

6.4. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, продолжавшаяся непрерывно в течение не более двух месяцев, оплачивается дополнительно из расчёта почасовой оплаты пропорционально фактически выполненному объёму учебной нагрузки.

Размер дополнительной оплаты за один час учебной работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего педагога без освобождения от работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы (оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) с учётом выплаты за квалификационную категорию на месячную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.

Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

6.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий 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, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности образовательного учреждения) по указанным основаниям.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения

7.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя муниципального учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 3.

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

Условия оплаты труда руководителя, заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок установления размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется Учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения осуществляется отдельно по должностям руководителя, по каждой из заместителей руководителя.

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

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

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

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

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

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

ДОКВр = ЗПср х Кгр (12), где:

ДОКВр – должностной оклад руководителя муниципального учреждения с учетом компенсационных выплат;

ЗПср – средняя заработная плата работников муниципального учреждения;

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

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

Отнесение учреждения 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 муниципальных учреждений (организаций) определяется по списочному составу на начало учебного года.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

7.6. 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.

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

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

7.8. Предоставление педагогической (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (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 и при условии, если преподаватели (учителя), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Руководитель муниципального учреждения могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 6 часов с разрешения Учредителя.

Оплата труда руководителя муниципального учреждения, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с п.6. настоящего Положения.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения, являющегося бюджетным учреждением, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на выполнение муниципального задания, средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР и средств, поступающих от оказания платных услуг.

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

№ пп	Тип организации	Доля, проценты		
		до 01.09.2023 г.	до 01.09. 2024 г	до 01.09. 2025 г
1	Организации дополнительного образования	Не более 30	Не более 30	Не более 30

8.3. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы организации и текущие расходы.

8.4. Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем муниципального учреждения в соответствии с нормативным локальным актом муниципального учреждения (организации) 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 направляется на увеличение стимулирующего фонда. Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания муниципальных образовательных организаций

9.1. Учреждение формирует единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается ее руководителем по согласованию с Учредителем.

9.2. Персонал учреждения делится на административно-управленческий персонал, основной персонал и вспомогательный персонал.

К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения (организации) относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения: 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, заведующий

хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения а также работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (подпункт 3.4 пункта 3 Приложения № 2 к настоящему Положению).

9.3. К основному персоналу муниципального учреждения относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано муниципальное учреждение, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (подпункт 3.3 пункта 3 Приложения № 2 к настоящему Положению).

9.4. К вспомогательному персоналу муниципального учреждения относится учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (подпункты 2.1 - 2.4 пункта 2 приложения № 2 к настоящему Положению), профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (подпункты 3.1, 3.2 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению), иные работники, перечень которых обозначен в подпунктах 4.1 - 4.4 пункта 4, подпунктах 5.1 - 5.3 пункта 5 приложения № 2 к настоящему Положению.

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общеотраслевых профессий рабочих первого и второго уровней (подпункты 1.1, 1.2 пункта 1 приложения № 2 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.

9.6. Если в штатном расписании муниципального учреждения 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 руководителем муниципального учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

X. Другие вопросы оплаты труда

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

Работникам муниципального учреждения, 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 муниципального учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» г. о. Прохладный КБР

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

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» г. о. Прохладный КБР

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

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	уборщик служебных помещений	6379

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	администратор	7 725

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» – до 2.

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	делопроизводитель	6 873

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

Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников образовательного учреждения»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
2 квалификационный	педагог дополнительного образования, педагог-организатор	16868
3 квалификационный	методист, педагог-психолог	17570
4 квалификационный	старший методист	18302

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

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» г. о. Прохладный КБР

Порядок исчисления стажа работы
для установления выплаты за непрерывный стаж работы

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в муниципальных образовательных учреждениях (организациях) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики.
2. Исчисление стажа непрерывной работы для выплаты за непрерывный стаж работы осуществляется муниципальным образовательным учреждением (организацией) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики.
3. При установлении работникам муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики выплаты за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном муниципальном образовательном учреждении (организации) городского округа Прохладный Кабардино- Балкарской Республики, а также время предыдущей работы или иной деятельности.
4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики право на установление выплаты за непрерывный стаж работы, включаются:
- время непрерывной работы на любых должностях в муниципальных учреждениях (организациях), осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - образовательные организации), в органах исполнительной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее - органы власти);
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;
- периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:
• время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;
• время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;
• время работы в образовательных организациях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.;
• время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;
• время работы в иных организациях на аналогичных должностях.
5. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления 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 выплаты 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 выплаты за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан муниципальным образовательным учреждением Кабардино- Балкарской Республики.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики.

8. Период работы, дающий работникам муниципальных образовательных организаций городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики право на установление выплаты за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику муниципальным образовательным учреждением (организацией) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

9. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику муниципального образовательного учреждения (организации) городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания, обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

10. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику муниципального образовательного учреждения городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

• после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

• со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при 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:

• 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;

• покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

• гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;

• супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

• занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

• эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

13. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за 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.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
19 (девятнадцать) листо

МУДО «Центр детского творчества

г. о. Прохладный КБР

Директор

Е. Н. Ахматова

МУДО ЦДТ
г.о. Прохладный
КБР
ИНН 0716000844