

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №51»

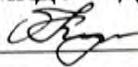
г.о.Нальчик

ПРИНЯТО

На общем собрании
Трудового коллектива работников
МКДОУ «Детский сад №51»
Протокол № 1
от «31» 08 2021г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ «Детский сад №51»

 Карданова О.А.

Приказ № 19

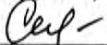
от «31» 08 2021г



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД №51»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МКДОУ «Детский сад №51»

 Воронина С.

Протокол № 1

От «30» 08 2021г



I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального каменного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 51» г.о. Нальчик (далее - Учреждение).

Положение разработано в соответствии с действующим федеральным и региональным законодательством в сфере образования:

- Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Кабардино-Балкарской Республики от 24 апреля 2014 г. № 23-РЗ «Об образовании»;
- Законом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. «Трудовой кодекс Российской Федерации».

Положение разработано также в соответствии с нормативно-правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики, регламентирующими систему оплаты труда работников отрасли «Образование»:

- Постановлением Правительства КБР от 23 декабря 2013 г. №330-ПП, «Методика формирования, распределения фонда оплаты труда отдельных государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» (в редакции от 20 августа 2015 г. № 194-ПП);

- Постановлением Правительства КБР от 05 сентября 2013 № 247—ПП, «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений КБР (в редакции от 20 августа 2015 г. №194-ПП);

- Постановлением Правительства КБР от 14 апреля 2014 г. № 62-ПП «О нормативах подушевого бюджетного финансирования расходов по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение бесплатного дошкольного образования.

- Положение согласовано с профсоюзным комитетом Учреждения.

2. Система оплаты труда Учреждения включает:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ)
- 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.

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

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.

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.

6. Учреждение находится в ведении МКУ «Департамент образования» Местной администрации городского округа Нальчик (далее - Учредитель).

7. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Учредителем ежегодно в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя Учреждения и средней заработной платой работников Учреждения за предыдущий финансовый год.

8. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливается локальным актом Учредителя в соответствии с критериями отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Учредитель может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от выполнения показателей и результативности деятельности Учреждения.

При установлении стимулирующих выплат руководителю Учреждения учитываются:

- качество выполнения Учреждением функций, отнесенных к его компетенции;
- личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности Учреждения;
- способность руководителя работать с подчиненными;
- разработка и внедрение инновационного проекта;
- умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

9. Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год из средств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

10. 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 (МРОТ), установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики. 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.

11. Система оплаты труда работников Учреждения включает оклады и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образовательных учреждений *по профессиональным квалификационным группам:*

- общепрофессиональных профессий рабочих;
- общепрофессиональных должностей служащих;
- должностей работников системы образования, в том числе:
 - должностей учебно-вспомогательного персонала;
 - должностей педагогических работников дошкольных учреждений.

II. Размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам.

12. Размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

12.1 Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым Предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	3075

	справочником работ и профессий рабочих; кастелянша, дворник, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений	
--	---	--

Размер повышающего коэффициента по ПО "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" — до 1,8.

12.2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, Руб
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым Предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	3295

Размер повышающего коэффициента по ПО "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" — до 1,9.

13. Размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по общепромышленным должностям служащих.

13.1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3315

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня" — до 1,8.

13.2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4010
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар),	4250

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня" - до 2,0.

13.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист),	3960

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" - до 2,1.

14. Размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования.

14.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
	помощник воспитателя	5205

Размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - до 1,6.

14.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8100
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	8350
3 квалификационный уровень	воспитатель	8580
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	8830

Размер повышающего коэффициента по *ПКГ* должностей педагогических работников - до 1,8.

III. Порядок утверждения штатного расписания Учреждения

15. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем по согласованию с МКУ «Департамент образования» Местной администрации городского округа Нальчик.

16. Размеры окладов устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с настоящим Положением.

17. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией Учреждения.

IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

18. Размеры окладов (ставок) работников по соответствующим *ПКГ*

устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию.

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

Повышающие коэффициенты по должности также применяются для поэтапного повышения средней заработной платы педагогических работников Учреждения до размера средней заработной платы в сфере общего образования в Кабардино-Балкарской Республике в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", в пределах выделяемых средств на указанные цели.

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

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

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

Должностной оклад определяется путем умножения минимального размера 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 премий и иных стимулирующих и компенсационных выплат.

21. Работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за наличие квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

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, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

22. 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

23. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за специфику работы;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за совмещение профессий (должностей) (за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

выплаты за работу в выходные и праздничные дни;

выплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией.

24. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. За работниками сохраняется размер оплаты труда в повышенном размере в том случае, если он был установлен по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда до проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и требованиями, установленными частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда". Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной

оценки условий труда комиссией не подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, то указанная выплата работнику изменяется или отменяется.

26. Доплата за совмещение профессий (должностей), 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.

27. Педагогическим работникам учреждения, в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере: 100,00 (сто) рублей. Данная выплата может быть установлена также и внешним совместителям.

28. Указанные доплаты работникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Решение об установлении размеров вышеназванных доплат принимается руководителем.

29. 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.

30. По решению руководителя 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 руководителя Учреждения с указанием конкретных причин.

31. Компенсационные выплаты не производятся работникам:

- при неисполнении в полном объеме, качественно и в срок функциональных обязанностей;
- в случаях обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и некорректное отношение к обучающимся;
- в случаях создания конфликтных ситуаций на работе;
- при нарушении трудовой дисциплины.

32. 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.

33. Работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится повышенная оплата в соответствии с трудовым законодательством, или по желанию работника предоставляются отгулы.

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.

34. Повышенная оплата осуществляется также за сверхурочную работу: 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.

35. 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

36. Стимулирование работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда и составляет не более 40 % от общего фонда оплаты труда работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются «Положением о распределении стимулирующей части фонда

оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад № 51» г.о. «Нальчик» и коллективным договором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения.

Дошкольное образовательное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера в зависимости от личного вклада каждого работника Учреждения в повышение качества и эффективности выполняемых работ.

37. Стимулирующие выплаты по итогам работы за год устанавливаются работникам ДОУ за период с сентября по август на основании достижения установленных для каждой категории работников показателей эффективности деятельности, определенных критериями оценки результатов деятельности.

38. Стимулирующие выплаты по итогам работы работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, совмещения профессий (должностей), выплачиваются отдельно по каждой должности. Работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, также устанавливаются стимулирующие выплаты по итогам работы.

39. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) стимулирующие выплаты вновь принятым работникам;
- 4) иные разовые и поощрительные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый характер или устанавливаться ежемесячно, ежеквартально.

40. Конкретные показатели (критерии) оценки качества выполняемых работ устанавливаются «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад № 51» г.о. Нальчик» и отражают количественную и качественную оценку трудовой деятельности работников.

41. Вновь принятым работникам, а также работникам, вышедшим из декретного отпуска, а также из отпуска по уходу за ребенком, надбавка стимулирующего характера может устанавливаться с первого рабочего дня, в целях стимулирования к более качественному, эффективному и результативному труду. Размер вышеназванной надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу, либо в абсолютном размере и устанавливается на определенный срок по усмотрению руководителя Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом и выплачиваются ежемесячно с момента приема (выхода) на работу.

42. Порядок, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами Учреждения. В учреждении

одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за месяц, квартал или год. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

43. Руководитель, по согласованию с профсоюзным комитетом, вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

Распределение стимулирующих выплат производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основании оценки качества и результатов работы.

44. Решение о введении каждой конкретной надбавки и премии, а также об их отмене принимает руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание за нарушения трудовой дисциплины, невыполнение Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов.

45. Работникам Учреждения (в том числе руководителю), удостоенным государственных наград Российской Федерации или Кабардино-Балкарской Республики, при их наличии, могут устанавливаться ежемесячные выплаты в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

46. При наличии в Учреждении работников, имеющих отраслевые (ведомственные) награды и почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», им могут устанавливаться надбавки при условии, что работник занимает должность в Учреждении соответствующего вида деятельности. Размеры надбавок могут определяться учреждением самостоятельно в процентах или абсолютных величинах в пределах фонда оплаты труда.

Лицам, награжденным Почетной грамотой Правительства КБР, Почетной грамотой Министерства просвещения, науки и по делам молодежи КБР, другими ведомственными и общественными наградами, устанавливаются единовременная стимулирующая выплата в размере 3000 рублей. Право на введение выплат возникает со дня присвоения звания или со дня награждения.

VII. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

47. Должностной оклад руководителя определяется Учредителем трудовым договором, заключаемым в установленном порядке.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников Учреждения, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Учредителем.

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.

48. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

49. Руководителю Учреждения и главному бухгалтеру кроме должностного оклада могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

50. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается Учредителем — МКУ «Департамент образования» Местной администрации городского округа Нальчик.

51. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру Учреждения осуществляются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

52. В случаях выполнения руководителем и главным бухгалтером 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 только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

53. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основе принципа нормативного подушевого бюджетного

финансирования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) по программам дошкольного образования с учетом сложившегося контингента детей по состоянию на 1 сентября текущего года.

Фонд оплаты труда определяется по формуле:

$ФОТ=(Н1 *В1 *П1)+(Н2 *В2 *П2)$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

Н1, Н2 - утвержденные нормативы финансирования на реализацию программ дошкольного образования на одного воспитанника по возрастам (до 3-х лет и с 3х до 7);

В1,В2 - количество воспитанников по возрастам в Учреждении;

П1,П2 - поправочные коэффициенты, применяемых к Учреждению и группам воспитанников.

54. Фонд оплаты труда в Учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования.

55. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) оклады по должностям работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников;

в) надбавки и доплаты компенсационного и стимулирующего характера.

56. При изменении численности работников в течение года вследствие изменения числа воспитанников, и в других случаях, повлекших увеличение или уменьшение штатной численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из нового контингента детей.

57. При оптимизации структуры и численности работников Учреждения лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда не уменьшаются.

58. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

59. 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.

При введении в штатное расписание таких должностей или профессий, не отнесенных к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены оклады, данным работникам оклад устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом 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.

IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения

60. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.

61. Распределение поощрительных выплат по результатам труда из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по представлению руководителя Учреждения с учетом мнения соответствующего профсоюзного комитета.

62. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами Учреждения и (или) коллективным договором.

63. 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.

X. Другие вопросы оплаты труда

64. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

65. 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 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.

66. Если в Учреждении в целом или при выполнении отдельных работ или услуг не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не больше одного года. 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 указанных работников 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 к настоящему Положению.

Также может определяться ставка почасовой оплаты работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, лекций (преподавателей, членов жюри, конкурсов и смотров).

XI. Гарантии по оплате труда

67. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала составляет не более 40-48 процентов в фонде оплаты труда Учреждения.

68. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. К перечню должностей основного персонала относятся старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог— психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.

ХII. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

69. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в зависимости от занимаемой должности исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательскую, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) 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».

Должностные обязанности педагогических работников определены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240)

Регулирование режима рабочего времени работников образовательных учреждений осуществляется приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ Минобрнауки России № 536).

70. Фактический объем учебной нагрузки, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

71. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику,

оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

72. 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 сокращением количества воспитанников, сокращением количества групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменений объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренных вышеперечисленными случаями.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

73. За время работы, а также в периоды каникул, отмены (приостановки) деятельности Учреждения по реализации образовательных программ дошкольного образования, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей и иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) деятельности Учреждения по реализации образовательных программ дошкольного образования, по присмотру и уходу за детьми по указанным основаниям.