

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА НАЛЬЧИК» КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №71» ГОРОДСКОГО ОКРУГА НАЛЬЧИК КАБАРДИНО-
БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

360016, КБР, г.о. Нальчик
ул. Каложного, 28А

тел.: (88662) 91-49-00
E-mail: 07detcad71@mail.ru

Согласовано
на заседании Управляющего совета
Протокол № 13 от «02» 09. 2021г
Председатель Управляющего совета
«02» 09. 2021

И.о. заведующей МКДОУ «Детский сад №71»
Э.О. Каблахова
2021г



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и расходования
фонда оплаты труда и системе оплаты труда
работников МКДОУ «Детский сад №71» г.о. Нальчик

Настоящее Положение составлено на основании постановления Правительства КБР №330 - ПП от 23.12.13 г. «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», постановления Правительства КБР №247-ПП от 05.09.2013 г. «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», Положении «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений системы образования городского округа Нальчик», утвержденным Постановлением Местной администрации г.о.Нальчик от 13.01.2014 №4.

I. Общие положения

- 1.1 Новая система оплаты труда разработана для муниципального казенного дошкольного учреждения «Детский сад №71» г.о. Нальчик, реализующего программы дошкольного, образования (далее – Учреждение), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации программ, в том числе в отношении учебно-вспомогательного и административного персонала.
- 1.2 Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона РФ "Об образовании", часть 2 статьи 26.14. Федерального закона №184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статья 144 Трудового кодекса РФ, а также в соответствии с постановлением Правительства КБР №330-ПП от 23.12.13 г. «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», постановления Правительства КБР №247-ПП от 05.09.2013 г. «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», Положении «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений системы образования городского округа Нальчик», утвержденным Постановлением Местной администрации г.о.Нальчик от 13.01.2014 №4.
- 1.3 Новая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и КБР, правовыми актами органов местного самоуправления.

- 1.4 Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников Учреждения.
- 1.5 Методика расчетов составлена в соответствии с методическими рекомендациями по расчету фонда оплаты труда и начислению заработной платы работникам образовательных учреждений г.о. Нальчика (Положении «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений системы образования городского округа Нальчик», утвержденным Постановлением Местной администрации г.о.Нальчик от 13.01.2014 №4.) и применяется при:
 - расчете фонда оплаты труда работников Учреждения;
 - исчислении заработной платы работников Учреждения.
- 1.6 Оплата труда работников определяется трудовыми договорами между руководителем Учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности Учреждения и работников.

II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

- 2.1 Формирование фонда оплаты труда Учреждения (ФОТ) осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и поправочным коэффициентом для Учреждения, и отражается в смете Учреждения.
- 2.2 Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times y, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

N – норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

Π – поправочный коэффициент для Учреждения;

y – количество воспитанников в Учреждении.

- 2.3 При оптимизации структуры и численности работников Учреждения бюджетных ассигнований на оплату труда работников не уменьшаются на финансовый год.

III. Формирование фонда стимулирования руководителя Учреждения

- 3.1 Учреждение вправе централизовать до 1 процента бюджетных средств от фонда оплаты труда Учреждения, на выплату стимулирующей надбавки и премий руководителю, устанавливаемую приказом Учредителя по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц},$$

где: **ФОТ_{цст}** – отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

- 3.2 Распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителя Учреждения осуществляется ежеквартально или по итогам работы за год.
- 3.3 Централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителей учреждений распределяются Учредителем между подведомственными им учреждениями и используются до конца текущего финансового года.
- 3.4 Неиспользованные средства премиального фонда руководителя Учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного Учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных Учредителю учреждений.
- 3.5 Руководитель Учреждения премируется ежеквартально или по итогам работы за год.
- 3.6 Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности Учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функ-

ций, определенных Уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

- 3.7 Руководитель Учреждения обязан ежеквартально представлять отчеты о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения.
- 3.8 В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю Учреждения, создается Комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждения (далее – Комиссия), состав и полномочия которой определяются Учредителем.
Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.
Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о премировании руководителя Учреждения.
- 3.9 Выплата премии руководителя Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа по Учреждению при наличии соответствующего приказа Учредителя.
- 3.10 Решение Учредителя о премировании доводится до руководителя Учреждения в установленном порядке.
- 3.11 При распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений учитываются:
- результаты государственной аккредитации Учреждения, соблюдение лицензионных условий;
 - здоровье учащихся (по результатам мониторинга);
 - обеспечение безаварийной и бесперебойной работы Учреждения;
 - создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга); участие Учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях. результативность участия;
 - обеспечение прозрачности деятельности Учреждения для всех участников образовательного процесса;
 - реализация мероприятий по снижению неэффективных бюджетных расходов.

IV. Структура фонда оплаты труда Учреждения

- 4.1 Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального ПО душевому нормативу, количества воспитанников на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными нормами и требованиями;
- на заработную плату работников Учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (**ФОТ_{оу}**).
- 4.2 Фонд оплаты труда Учреждения (**ФОТ_{оу}**) состоит из базовой части (**ФОТ_б**) и стимулирующей части (**ФОТ_{ст}**):

$$\mathbf{ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times ш},$$

где ш – стимулирующая доля **ФОТ_{оу}**

Значение ш определяется Учреждением самостоятельно в диапазоне от 20 до 40 процентов. Рекомендуемая доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, воспитатели дошкольных групп), должна составить не менее 70 процентов в **ФОТ_{ст}**.

- 4.3 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель Учреждения, заместители руководителя, главного бухгалтера и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (воспитатели дошкольных групп, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, др.) и младшего обслуживающего персонала Учреждения (бухгалтера, уборщики, дворники, и др.) и складывается из:

$$\mathbf{ФОТ_{б} = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{поп} + ФОТ_{моп}} \text{ Где}$$

- ФОТ_{ауп}** – фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала;
- ФОТ_{пп}** – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- ФОТ_{поп}** – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- ФОТ_{моп}** – фонд оплаты труда работников младшего обслуживающего персонала;

4.4 Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах **ФОТ_б**, согласовывает с муниципальным казенным учреждением «Департамент образования Местной администрации городского округа Нальчик».

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем **ФОТ**. Значение **пп** определяется Учреждением самостоятельно в диапазоне не менее 70 процентов.

4.5 Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Учреждения

5.1 Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (**ФОТ_{пп}**) состоит из общей части (**ФОТ_о**) и специальной части (**ФОТ_с**):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с},$$

где **с** – доля специальной части **ФОТ_{пп}**

Значение «с» устанавливается Учреждением самостоятельно до 35 процентов.

5.2 Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного воспитанника, за квалификационную категорию педагога).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТ_о**), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (**ФОТ_{аз}**) и неаудиторной занятости (**ФОТ_{нз}**):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Примерное соотношение **ФОТ_{аз}** и **ФОТ_{нз}** – 85 и 15 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения **ФОТ_{нз}** определяются Учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

5.3 Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

5.4 Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, может включать в себя следующие выплаты:

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения;
- повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога;
- повышающий коэффициент за отраслевое звание «Заслуженный работник», «Почетный работник» («Отличник»).

Рекомендуемая доля – до 15 процентов **ФОТ_{пп}**.

- 5.5 Перечень, размер, распределение и порядок выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются Учреждением самостоятельно на основании положения «О порядке установления доплат и надбавок педагогическим работникам» утверждаются приказом заведующей детского сада.

VI. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

- 7.1 Зарплата руководителя Учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников Учреждения и группы оплаты труда 1 раз в год – в начале календарного года:

$$ЗП_r = ЗП_{\text{пер}} \times K_{\text{гр}} \times K_{\text{зв}}, \text{ где:}$$

$ЗП_r$ – заработная плата руководителя Учреждения;

$ЗП_{\text{пер}}$ – средняя заработная плата работников Учреждения;

$K_{\text{гр}}$ – коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, значение которого устанавливается Департаментом образования местной Администрации г.о. Нальчика в следующих пределах:

- 1 группа - коэффициент до 3,0;
- 2 группа - коэффициент до 2,5;
- 3 группа - коэффициент до 2,0;
- 4 группа - коэффициент до 1,75.

Средняя заработная плата работников Учреждения рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения г.о. Нальчик согласно приложению №1 Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Нальчик».

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

Группа по оплате труда руководителей	1 группа	2 группа		3 группа	4 группа
Рекомендуемые коэффициенты	до 3,0	до 2,5	до 2,25	до 2,0	до 1,75
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751-1000	501-750	201- 500	до 200

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) Учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений);

$K_{\text{зв}}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;
- 1,1 – за ученую степень кандидата наук;

- 7.2 Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя Учреждения 1 раз в год - в начале календарного года по формуле:

$$ЗП_r = ЗП_{\text{ср}} * K_r * K_{\text{зн}}, \text{ где}$$

$ЗП_r$ – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

$ЗП_{\text{ср}}$ – средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения;

K_r – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителя Учреждения в следующих размерах:

Группа по оплате труда заместителей руководителей	1 группа	2 группа		3 группа	4 группа
Рекомендуемые коэффициенты	до 2,3	до 1,8	до 1,65	до 1,5	до 1,3
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751-1000	501- 750	201-500	До 200

1-я группа - до 2,3;

2-я группа - до 1,8;

3-я группа - до 1,5;

4-я группа - до 1,3;

$K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень «доктор наук»;

1,1 – за ученую степень «кандидат наук»

- 7.3 Учредитель может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера. Порядок указанных выплат устанавливается Учредителем. Размеры надбавок не ограничиваются.

VII. Оплата труда других работников Учреждения

Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала в Учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов Учреждения, с учетом Положения Правительства КБР №247-ПП от 05.09.2013 г. «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики».

8. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

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

Работникам Учреждения может быть

должности установлены повышающие коэффициенты к окладам стимулирующего характера:

– повышающий коэффициент к окладу по занимаемой;

– персональный повышающий коэффициент к окладу;

– повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за отраслевое звание, водителям «за классность».

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени Учреждением самостоятельно.

- 9.2 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ и образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения.

- 9.3 Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы.

- 9.4 Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
- 9.5 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Учреждением самостоятельно персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемое значение – до 3.
- 9.6 Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:
- 1,20 - за высшую квалификационную категорию;
 - 1,10 - за первую квалификационную категорию;
 - 1,05 - за вторую квалификационную категорию.
- Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.
- 9.7 Работникам Учреждения (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:
- 1,2 - за ученую степень «доктор наук»;
 - 1,1 - за ученую степень «кандидат наук».
- Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.
- 9.8 Повышающий коэффициент за отраслевое звание «Заслуженный работник», «Почетный работник» («Отличник»), который устанавливается в следующих размерах:
- 1,15 - за звание «Заслуженный работник»;
 - 1,1 - за звание «Почетный работник» («Отличник»).
- 9.9 Ставки педагогических и других работников повышаются за специфику работы в отдельных группах, которые устанавливаются в следующих размерах на:
- 15-20% - за работу в специальных (коррекционных) группах;
- 9.10 Повышающие коэффициенты к окладу п. 9.1-9.10 не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

1X. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 10.1 Работникам Учреждения устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 10.2 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ устанавливается компенсационная выплата (надбавка).
- 10.3 Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- 10.4 Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

- 10.5 Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест в соответствии с действующим законодательством.
- 10.6 По решению руководителя Учреждения 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.
- 10.7 Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.
- Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.
- 10.8 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.
- Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.
- 10.9 Повышенная оплата 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 РФ.
- Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.
- 10.10 В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

Х. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

- 11.1 Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда и премии.
- 11.2 Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части **ФОТ_{оу}** производится Управляющим Советом Учреждения – органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждения, по представлению руководителя Учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.
- 11.3 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о премировании работников Учреждения и (или) коллективными договорами и утверждаются приказом директора Учреждения.
- 11.4 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 (премии) работникам Учреждения.
- 11.5 Работникам Учреждения (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград РФ и КБР, выплаты производятся в соответствии с законодательством КБР.

XI. Другие вопросы оплаты труда

- 12.1 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами РФ, 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.

- 12.2 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 № 2 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений системы образования городского округа Нальчик», утвержденного постановлением Местной администрации г.о. Нальчик от 13.01.2014 № 4.

ХII. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников Учреждения на одну ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством РФ и нормативными правовыми актами КБР.