

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»  
г. о. ПРОХЛАДНЫЙ КБР  
(МУДО ЦДТ)



Согласовано:  
Председатель ПК МУДО ЦДТ  
28.08.2020 г.  
С. В. Серая

Принято:  
общим собранием работников  
МУДО ЦДТ  
протокол от 28.08.2020г. №3

Утверждено:  
Приказом МУДО ЦДТ  
от 31.08.2020г. № 65 - О/Д  
директор МУДО ЦДТ  
Е. Н. Ахматова



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

г. Прохладный  
2020г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа Прохладный

Кабардино-Балкарской Республики (далее МУДО ЦДТ) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников данного учреждения. Данное Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;
- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №9273-ФЗ;
- Федеральный закон от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 05.09.2013 г. №247 - ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;
- Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 23.12.2013 г. №330-ПП «О методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;
- Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20.08.2015 г. №194-ПП «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики»;
- Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 07.11.2008 г. №247-ПП «О минимальных окладах по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;
- Постановление местной администрации городского округа Прохладный КБР от 09.10.2015 г. №1605 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Прохладный КБР»;
- Постановление главы местной администрации городского округа Прохладный КБР от 27.01.2020 г. №64 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Прохладный КБР», утверждённое постановлением местной администрации городского округа Прохладный КБР от 09.10.2015 г. №1605.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МУДО ЦДТ

Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- наименования, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок утверждения штатного расписания;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда;
- порядок определения стоимости бюджетной образовательной услуги;

- порядок расчета заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.
- 1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.
- 1.3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.4. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- 1.5. Учредитель может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры которых зависят от выполнения показателей результатов деятельности учреждения.
- 1.6. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, бюджета городского округа Прохладный КБР, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.
- 1.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.
- 1.8. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

## **2. Формирование фонда оплаты труда МУДО ЦДТ**

- 2.1. Фонд оплаты труда работников МУДО ЦДТ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 2.2. Формирование фонда оплаты труда работников МУДО ЦДТ производится на основании штатного расписания Центра согласно разделу 5 настоящего Положения.  
При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:
  - численность работников, предусмотренная штатным расписанием;
  - оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

2.3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ<sub>оу</sub>) состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).  $ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$  (2).

Объем стимулирующей части определяется по формуле:  $ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times ш$  (3), где: ш - стимулирующая доля ФОТ<sub>оу</sub>.

Значение «ш» определяется образовательным Учреждением самостоятельно.

Объем средств на стимулирующую часть образовательного Учреждения, финансируемого за счет средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР должен составлять не менее 15 процентов средств на оплату труда данного учреждения. Рекомендуемая доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (педагоги дополнительного образования), должна составить не менее 70 процентов в общем фонде стимулирования.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (педагоги дополнительного образования, методисты), и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения (делопроизводитель, администратор, уборщик и др.) складывается из:  $ФОТ_{б} = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{поп} + ФОТ_{моп} + ФОТ_{комп}$  (4),

где:

ФОТ<sub>ауп</sub> - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>поп</sub> - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

ФОТ<sub>комп</sub> - фонд оплаты труда педагогических работников на компенсацию расходов за книгоиздательскую продукцию;

ФОТ<sub>моп</sub> - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала составляет не более 25 процентов в фонде оплаты труда образовательных Учреждений.

2.5. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

2.6. При оптимизации структуры и численности работников Учреждения объём субсидии, поступающей в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению в части оплаты труда работников Учреждения системы образования городского округа Прохладный КБР не уменьшается.

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

### 3. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя

- 3.1. Должностной оклад руководителя Учреждения дополнительного образования устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения один раз в год - в начале календарного года и составляет не более 1,5 размера средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения.
- 3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения с учётом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников Учреждения с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается в кратности до 2,5. Расчёт среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения осуществляется отдельно по каждой должности.
- 3.3. Доплата руководителю Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается Учредителем, но не более 6 (шести) часов учебной (преподавательской) работы в неделю.
- 3.4. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных Учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.
- 3.5. Должностной оклад заместителя руководителя образовательного Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя один раз в год - в начале календарного года.
- 3.6. В заработной плате персонала учитываются все повышающие коэффициенты (за специфику учреждения, за квалификационную категорию), выплаты стимулирующего характера.
- 3.7. Зарплата руководителя Учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем в соответствии с разделом 8 настоящего Положения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.
- 3.9. Выплата премии руководителю Учреждения производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего распоряжения Учредителя. Решение Учредителя о премировании доводится до руководителя Учреждения в установленном порядке.
- 3.10. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.
- 3.11. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

**4. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников МУДО ЦДТ по профессиональным квалификационным группам**

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	6895
3 квалификационный уровень	старший методист методист	7265 7075

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников-до 2,2.

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня".**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, рабочий	3220

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" - до 1,8.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	секретарь	3470

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

**5. Порядок утверждения штатного расписания учреждения**

- 5.1. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем.
- 5.2. Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с настоящим Положением.
- 5.3. Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с настоящим Положением.
- 5.4. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией учреждения.

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

6.1. 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.

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

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты по должности также будут применяться для поэтапного повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений до размеров средней заработной платы Кабардино-Балкарской Республики и в сроки, определенные Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в пределах выделяемых средств на указанные цели.

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

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 системы образования.

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

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

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

20% - за высшую квалификационную категорию;

10% - за первую квалификационную категорию;

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

6.5. Работникам учреждения (в том числе руководителю) 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.

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

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

7.1. 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.
- 7.2. 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.
- 7.3. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест в соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579.
- 7.4. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.
- 7.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.
- 7.6. 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 Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.
- 7.7. 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.

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

- 8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к окладам (новым окладам) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- к ним относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- стимулирующие выплаты по итогам работы, выплачиваемые в пределах фонда оплаты труда на текущий календарный год, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, как в % отношении, так и в абсолютном.
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений;
- 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 региональных целевых программ.

8.2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

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

8.4. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель Учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников Учреждения.

8.5. Работникам Учреждения (в том числе руководителю, их заместителю), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

## **9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения**

- 9.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.
- 9.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным Учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами учреждения и (или) коллективным договором.
- 9.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

- 10.1. Норма рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- 10.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 10.3. Если в Учреждении в целом или при выполнении отдельных работ 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. 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 приложения 1 к настоящему Положению. Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

## **11. Гарантии по оплате труда**

11.1. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

К перечню должностей основного персонала относятся методист, педагог дополнительного образования.

11.2. Заработная плата работников образовательных Учреждений на 1 ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

11.3. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется Учредителем.