

# ПРАВИТЕЛЬСТВО КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 5 сентября 2013 г. № 247-ПП

### О ПОЛОЖЕНИИ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

В целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", а также Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Кабардино-Балкарской Республики на 2012 - 2018 годы, утвержденной Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 29 декабря 2012 года № 300-ПП, по обеспечению повышения средней заработной платы различных категорий педагогических работников образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики Правительство Кабардино-Балкарской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики (далее - Положение).
2. Министерству образования и науки Кабардино-Балкарской Республики (П.Г. Семенов) привести систему оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений в соответствие с настоящим Положением.
3. Рекомендовать местным администрациям муниципальных районов и городских округов Кабардино-Балкарской Республики утвердить аналогичное положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и привести систему оплаты труда в соответствие с указанным Положением.
4. Признать утратившим силу Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 5 марта 2013 года № 69-ПП "О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики" ("Официальная Кабардино-Балкария", № 10, 15.03.2013).
5. Настоящее Постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2013 года.

И.о. Председателя Правительства  
Кабардино-Балкарской Республики  
М.КОДЗОКОВ

Утверждено  
Постановлением  
Правительства  
Кабардино-Балкарской Республики  
от 5 сентября 2013 г. № 247-ПП

ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики (далее - учреждения).
2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и настоящим Положением. Система оплаты труда включает:  
минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  
рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;  
наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;  
наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;  
условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера учреждения;  
другие вопросы оплаты труда.
3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной в настоящем Положении.
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. Исполнительный орган государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находятся образовательные учреждения (далее - Учредитель), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от выполнения показателей и результативности деятельности учреждения.
7. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается работодателем в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя

учреждения. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливается нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находится образовательное учреждение.

8. Критериями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей являются:

оптимальное количество должностей в штатном расписании учреждения;  
укомплектованность штатных должностей;  
количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании учреждения;  
доля финансовых средств учреждения, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;  
территориальное расположение учреждения в сельской местности.

При установлении должностных окладов руководителей учреждений учитываются:

качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;  
личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности учреждения;  
способность руководителя работать с подчиненными;  
умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

9. Учредитель вправе централизовать 1 процент ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на оплату труда работников подведомственных учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

10. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

11. 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.

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

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

12.1 Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

-----Т-----Т-----

Квалификационные	Профессии рабочих, отнесенные к	Минимальный
уровни	квалификационным уровням	размер
		оклада,
		в рублях

+-----+-----+-----+

1	профессии рабочих, по которым	2930 - 3220
квалификационный	предусмотрено присвоение 1, 2 и 3	
уровень	квалификационных разрядов в соответствии с	
	Единым тарифно-квалификационным справочником	
	работ и профессий рабочих; гардеробщик,	
	грузчик, дворник, истопник, кастелянша,	
	кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию в	
	бане, рабочий производственных бань, рабочий	
	по уходу за животными, садовник,	
	сестра-хозяйка, сторож, вахтер), уборщик	
	производственных помещений, уборщик	
	служебных помещений, уборщик территорий	

+-----+-----+-----+

2	профессии рабочих, отнесенные к первому	3020 - 3320
квалификационный	квалификационному уровню, при выполнении	
уровень	работ по профессии с производным	
	наименованием "старший"	

L-----+-----+-----

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

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

-----T-----T-----

Квалификационные	Профессии рабочих, отнесенные к	Минимальный
уровни	квалификационным уровням	размер
		оклада,
		в рублях

+-----+-----+-----+

1	профессии рабочих, по которым предусмотрено	3140 - 3450
квалификационный	присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в	
уровень	соответствии с Единым	
	тарифно-квалификационным справочником работ	
	и профессий рабочих; водитель автомобиля,	
	оператор электронно-вычислительных и	
	вычислительных машин	

+-----+-----+-----+

| 2 |профессии рабочих, по которым предусмотрено |3230 - 3550|  
|квалификационный|присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в| |

уровень	соответствии с Единым	
тарифно-квалификационным справочником работ		
и профессий рабочих		
+-----+-----+-----+		
3	профессии рабочих, по которым предусмотрено	3390 - 3720
квалификационный	присвоение 8 квалификационного разряда в	
уровень	соответствии с Единым	
тарифно-квалификационным справочником работ		
и профессий рабочих		
+-----+-----+-----+		
4	наименования профессий рабочих,	3670 - 4030
квалификационный	предусмотренных 1 - 3 квалификационными	
уровень	уровнями настоящей профессиональной	
квалификационной группы, выполняющих важные		
(особо важные) и ответственные (особо		
ответственные) работы		
L-----+-----+-----		

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" - до 1,9.

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

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

-----Т-----Т-----		
Квалификационные	Должности, отнесенные к	Минимальный
уровни	квалификационным уровням	размер
оклада,		
в рублях		
+-----+-----+-----+		
1	агент по закупкам, агент по снабжению,	3160 - 3470
квалификационный	архивариус, дежурный (по общежитию и др.),	
уровень	делопроизводитель, кассир, комендант,	
машинистка, секретарь, секретарь-машинистка,		
экспедитор		
+-----+-----+-----+		
2	должности служащих первого квалификационного	3500 - 3850
квалификационный	уровня, по которым может устанавливаться	
уровень	производное должностное наименование	
"старший"		
L-----+-----+-----		

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные

должности служащих первого уровня" - до 1,8.

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

Квалификационные должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 инспектор по кадрам, лаборант, секретарь	3550 - 3900
квалификационный руководитель, техник-технолог, художник	
уровень	
2 заведующий архивом, заведующий канцелярией,	3820 - 4200
квалификационный заведующий складом, заведующий	
уровень фотолабораторией, заведующий хозяйством;	
должности служащих первого квалификационного	
уровня, по которым устанавливается	
производное должностное наименование	
"старший"; должности служащих первого	
квалификационного уровня, по которым	
устанавливается вторая внутриведомственная	
категория	
3 заведующий общежитием, заведующий	4050 - 4450
квалификационный производством (шеф-повар), заведующий	
уровень столовой, управляющий отделением (фермой,	
сельскохозяйственным участком); должности	
служащих первого квалификационного уровня,	
по которым устанавливается первая	
должностная категория	
4 должности служащих первого квалификационного	4270 - 4690
квалификационного уровня, по которым устанавливается	
уровень производное должностное наименование	
"ведущий"	
5 начальник гаража, начальник (заведующий)	4710 - 5180
квалификационный мастерской	
уровень	

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные

должности служащих второго уровня" - до 2,0.

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

Квалификационные	Должности, отнесенные к	Минимальный
уровни	квалификационным уровням	размер
оклада,		в рублях
1	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, квалификационный документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по защите информации, психолог, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	3770 - 4150
2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	4050 - 4450
3	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	4270 - 4690
4	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4550 - 5000
5	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4820 - 5300

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

### 13.4 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

-----Т-----Т-----

Квалификационные	Должности, отнесенные к	Минимальный
уровни	квалификационным уровням	размер
оклада, в рублях		
1	начальник отдела кадров, начальник квалификационный	4710 - 5180
	планово-экономического отдела, начальник	
	уровень	технического отдела, начальник финансового
	отдела	
2	главный механик, главный специалист по	5660 - 6220
	квалификационный	защите информации (за исключением случаев,
	уровень	когда должность с наименованием "главный"
		является составной частью должности
		руководителя или заместителя руководителя
		организации либо исполнение функций по
		должности специалиста с наименованием
		"главный" возлагается на руководителя или
		заместителя руководителя организации
3	директор (начальник, заведующий) филиала,	6770 - 7450
	квалификационный	другого обособленного структурного
	уровень	подразделения

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" - до 2,1.

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

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

Квалификационные	Должности, отнесенные к	Должностной
уровни	квалификационным уровням	оклад, в рублях
	помощник воспитателя, секретарь учебной	5205
	части	

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



14.2 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к Должностной оклад, в рублях
1	дежурный по режиму, младший воспитатель   5205   квалификационный   уровень
2	диспетчер образовательного учреждения,   5205   квалификационный   старший дежурный по режиму   уровень

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

14.3 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к Должностной оклад, в рублях
1	инструктор по труду, инструктор по   8100   квалификационный   физической культуре, музыкальный   уровень   руководитель, старший вожатый
2	инструктор-методист, концертмейстер,   8350   квалификационный   педагог дополнительного образования,   уровень   педагог-организатор, социальный педагог,     тренер-преподаватель
3	воспитатель, методист, мастер   8580   квалификационный   производственного обучения,   уровень   педагог-психолог, инструктор-методист,     старший тренер-преподаватель
4	преподаватель, преподаватель-организатор   8830

квалификационный	основ безопасности жизнедеятельности,	
уровень	руководитель физического воспитания,	
	старший воспитатель, старший методист,	
	учитель, учитель-дефектолог,	
	учитель-логопед (логопед), тьютор,	
	педагог-библиотекарь	
L-----+-----+-----

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 1,80.

14.4 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального и среднего профессионального образования

-----Т-----Т-----  
Квалификационные	Должности, отнесенные к	Должностной
уровни	квалификационным уровням	оклад,
	в рублях	
+-----+-----+-----+		
1	инструктор по труду, инструктор по	
квалификационный	физической культуре, музыкальный	6705
уровень	руководитель, старший вожатый	
+-----+-----+-----+		
2	инструктор-методист, концертмейстер,	6895
квалификационный	педагог дополнительного образования,	
уровень	педагог-организатор, социальный педагог,	
	тренер-преподаватель	
+-----+-----+-----+		
3	воспитатель, методист, мастер	7075
квалификационный	производственного обучения,	
уровень	педагог-психолог, инструктор-методист,	
	старший тренер-преподаватель	
+-----+-----+-----+		
4	преподаватель, преподаватель-организатор	7265
квалификационный	основ безопасности жизнедеятельности,	
уровень	руководитель физического воспитания,	
	старший воспитатель, старший методист,	
	учитель, учитель-дефектолог,	
	учитель-логопед (логопед), тьютор,	
	педагог-библиотекарь	
L-----+-----+-----

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

#### 14.5 Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Т	Т
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
оклад, в рублях	
1	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей
2	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,80.

#### 15. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

##### 15.1 Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства  
и кинематографии среднего звена"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к этим уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1	аккомпаниатор, культторганизатор, организатор экскурсий, руководитель кружка, уровень любительского объединения, клуба по интересам	6705

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" - до 2,20.

15.2 Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников культуры, искусства  
и кинематографии ведущего звена"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к этим уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1	главный библиотекарь, библиотекарь администратор (старший администратор), методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, редактор библиотеки, лектор (экскурсовод)	3900

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - до 2,6.

15.3 Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников культуры, искусства  
и кинематографии руководящего состава"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к этим уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
-------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------

	оклада,
	в рублях
+-----+	
1	заведующий отделом (сектором) библиотеки;   4250
	квалификационный режиссер (дирижер, балетмейстер,
	уровень  хормейстер); звукорежиссер; заведующий
	отделом (сектором) Дома (Дворца культуры,
	Дома народного творчества; кинорежиссер;
	директор творческого коллектива; режиссер
	массовых представлений; руководитель
	клубного формирования любительского
	объединения, студии, коллектива
	самодеятельного искусства, клуба по
	интересам
L-----+	

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - до 2,5.

16. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников

16.1 Профессиональная квалификационная группа  
"Средний медицинский и фармацевтический персонал"

-----T-----T-----	
	Квалификационные  Должности, отнесенные к  Минимальный
	уровни   квалификационным уровням   размер
	оклада,
	в рублях
+-----+	
1	инструктор по гигиеническому воспитанию;  3800 - 4200
	квалификационный инструктор по лечебной физкультуре
	уровень
+-----+	
2	лаборант; медицинская сестра диетическая  3960 - 4360
	квалификационный
	уровень
+-----+	
3	медицинская сестра; медицинская сестра  4130 - 4550
	квалификационный палатная (постовая); медицинская сестра по
	уровень  физиотерапии; медицинская сестра по массажу;
	зубной техник
+-----+	
4	зубной врач; медицинская сестра процедурной; 4290 - 4720
	квалификационный медицинская сестра перевязочной

уровень	
+-----+-----+-----+	
5	старшая медицинская сестра  4460 - 4910
квалификационный	
уровень	
L-----+-----+-----	

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" - до 2,70.

### 16.2 Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

-----T-----T-----	
Квалификационные	Должности, отнесенные к  Минимальный
уровни	квалификационным уровням   размер
	оклада,
	в рублях
+-----+-----+-----+	
2	врачи-специалисты  5150 - 5700
квалификационный	
уровень	
L-----+-----+-----	

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Врачи и провизоры" - до 3,0.

### 16.3 Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"

-----T-----T-----	
Квалификационные	Должности, отнесенные к  Минимальный
уровни	квалификационным уровням   размер
	оклада,
	в рублях
+-----+-----+-----+	
1	заведующий структурным подразделением  5940 - 6550
квалификационный	(лабораторией, кабинетом и др.), начальник
уровень	структурного подразделения (отдела,
	отделения, лаборатории, кабинета)
L-----+-----+-----	

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием

(врач-специалист, провизор)" - до 3,0.

### III. Порядок утверждения штатного расписания образовательных учреждений

17. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Министерством образования и науки Кабардино-Балкарской Республики.

18. 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.

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

20. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией учреждения.

### IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

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

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

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;

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

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

Коэффициенты к окладам стимулирующего характера будут применяться для реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) образовательных учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р и Планом мероприятий "дорожная карта" "Изменения в отраслях социальной сферы Кабардино-Балкарской Республики, направленные на повышение

эффективности образования и науки".

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 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", в пределах выделяемых средств на указанные цели.

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

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

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы, специфики работы с учетом возрастных особенностей детей. Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

23. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

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

1,20 - за высшую квалификационную категорию;

1,10 - за первую квалификационную категорию;

1,05 - за вторую квалификационную категорию.

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

25. Работникам учреждений (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.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию и присвоение ученой степени не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

26. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 процентов к должностным окладам.

27. Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов, устанавливается надбавка в размере 10 процентов к должностному окладу.

Установление надбавок за работу в сельской местности и в административных центрах районов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

28. Ставки педагогических и других работникам повышаются за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, которые устанавливаются в следующих размерах:

15 - 20 процентов - за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);

15 - 20 процентов - за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении;

15 процентов - за работу в общеобразовательных школах-интернатах;

20 процентов - за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

15 процентов - педагогическим работникам лицеев, прогимназий, гимназий, колледжей;

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

20 процентов - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.

Увеличение окладов за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

29. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу "за классность" или категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям:

водителям, имеющим категорию "D", - 1,15;

водителям, имеющим категорию "E", - 1,25.

30. 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

31. Работникам учреждений устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:  
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;  
выплаты за работу в отдаленных горных районах;  
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);  
надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

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

33. За работу в отдаленных горных районах республики устанавливается надбавка в размере 15 процентов к должностному окладу работникам учреждений следующих населенных пунктов республики:

Нейтрино, Былым, Верхний Баксан, Эльбрус, Тырнауз, Бедык Эльбрусского муниципального района;

Карасу, Безенги, Верхняя Балкария Черекского муниципального района;

Ташлы-Тала Лескенского муниципального района;

Хушто-Сырт, Булунгу, Нижний Чегем Чегемского муниципального района;

Хабаз, Кичмалка Зольского муниципального района.

Установление надбавок за работу в отдаленных горных районах республики не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

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

34. Работникам учреждений устанавливаются надбавки за дополнительный вид работы, не входящий в круг основных обязанностей:

доплата за проверку письменных работ - в размере до 15 процентов (пропорционально учебной нагрузке);

доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере до 15 процентов;

доплата за классное руководство - до 20 процентов.

35. 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.

36. 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.

37. 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.

38. 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.

39. 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.

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

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

41. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

42. 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

43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений

образования в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденных его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

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

надбавка за высокое качество работ;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

подготовка 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 республиканских целевых программ.

44. 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.

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

46. 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.

47. Работникам учреждений (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

48. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке, и составляет не более 4 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

49. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

50. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

51. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Учредителем - Министерством образования и науки КБР.

52. В случае централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителей учреждений устанавливается следующий порядок выплат стимулирующего характера:

52.1 конкретный процент централизации определяется Учредителем ежегодно при поступлении ассигнований республиканского бюджета на оплату труда работников учреждений в соответствии с бюджетной росписью;

52.2 при определении процента централизации учитываются размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителей учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения;

52.3 распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально или по итогам работы за год;

52.4 централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителей учреждений распределяются Учредителем между подведомственными им учреждениями и используются до конца текущего финансового года;

52.5 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 учреждений;

52.6 руководители учреждений премируются ежеквартально или по итогам работы за год;

52.7 премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений;

Одним из основных показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годам без учета повышения заработной платы в соответствии с решениями Правительства Кабардино-Балкарской Республики;

52.8 руководители учреждений обязаны ежеквартально представлять отчеты о

выполнении целевых показателей деятельности учреждений;

52.9 в целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения образуется комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений (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;

52.10 выплата премии руководителям учреждений за соответствующий период производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего приказа Учредителя;

52.11 решение Учредителя о премировании доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

54. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

### VIII. Формирование фонда оплаты труда

55. Оплата труда работников образовательных учреждений производится в соответствии с настоящим Положением за счет ассигнований из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

56. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

57. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатного расписания учреждения согласно разделу III настоящего Положения.

58. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

59. 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.

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

61. При оптимизации структуры и численности работников учреждений лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений системы образования республики не уменьшаются.

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

63. 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.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

#### IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.

65. 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.

66. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами учреждения и (или) коллективными договорами.

67. 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.

#### X. Другие вопросы оплаты труда

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

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

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

69. 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.

70. Если в организации 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 приложению № 1 к настоящему Положению.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

## XI. Гарантии по оплате труда

71. Министерство образования и науки Кабардино-Балкарской Республики - главный распорядитель средств республиканского бюджета локальным правовым актом устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (с учетом типа учреждений), а также устанавливает соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала.

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



К перечню должностей основного персонала относятся преподаватель, мастер производственного обучения, учитель, воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, тренер-преподаватель, концертмейстер, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, тьютор, специалист (ресурсные центры, центры дистанционного обучения, центр мониторинга и статистики образования и т.д.).

73. Министерство образования и науки Кабардино-Балкарской Республики локальным правовым актом устанавливает перечень должностей административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала с учетом типа учреждений.

74. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется отделом экономического анализа и прогнозирования органа управления образованием Кабардино-Балкарской Республики.

## Приложение № 1

к Положению

об отраслевой системе оплаты

труда работников государственных

казенных образовательных учреждений

Кабардино-Балкарской Республики

Рекомендуемый перечень должностей служащих,

профессий рабочих, оплата труда которых

рассчитывается за 1 нормо-час

-----Т-----Т-----

№ Наименование должностей, Рекомендуемые размеры

п/п профессий повышающих коэффициентов

к часовым ставкам

зароботной платы

+-----+

1. Уборщик помещений до 0,2

|(санитарка, санитарка-мойщица)|

+-----+

2. Уборщик территории до 0,2

+-----+

3. Культурорганизатор до 0,3

+-----+

4. Библиотекарь до 0,3

+-----+

5. Экспедитор по перевозке грузов до 0,25

+-----+

6.	Машинистка	до 0,3
7.	Аккомпаниатор	до 0,3
8.	Программист	до 0,5
9.	Садовник	до 0,3

Месячная заработная плата работников по предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце (с 1 января 2013 года минимальный размер оплаты труда составляет 5205 рублей в месяц).

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

Приложение № 2  
к Положению  
об отраслевой системе оплаты  
труда работников государственных  
казенных образовательных учреждений  
Кабардино-Балкарской Республики

Порядок  
исчисления размера средней заработной платы  
для определения размера должностного оклада  
руководителя образовательного учреждения  
Кабардино-Балкарской Республики

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения Кабардино-Балкарской Республики определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - учреждение).
  2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 4 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.
- При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного

характера работников учреждения, за исключением выплат за работу в отдаленных горных районах.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, а также выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников (за исключением средств федерального бюджета), за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.