

ПРИНЯТО

Управляющим советом

Протокол № 1
от «02» 09 2015 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Сабанов А.А.

Приказ № 96/64 от «02» 09 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МКОУ «Гимназия №13»

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основе Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 23 декабря 2013 года № 330-пп "О методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений кабардино-балкарской республики" (в редакции Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20.08.2015 N 194-ПП), Постановления местной Администрации городского округа Нальчик Кабардино-Балкарской Республики от 13 января 2014 г. № 4 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений системы образования городского округа Нальчик", Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 5 сентября 2013 года N 247-ПП "О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики".

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Гимназия №13» городского округа Нальчик КБР (далее – гимназия).

2. Формирование фонда оплаты труда гимназии

Фонд оплаты труда работников гимназии формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников гимназии, определяется в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и поправочным коэффициентом для гимназии, за счет ассигнований из республиканского бюджета КБР и бюджета городского округа Нальчик, на основании штатного расписания гимназии, и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times П \times У (1),$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда гимназии;

Н - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

П - поправочный коэффициент для гимназии;

У - количество учащихся в гимназии.

Так же, 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.

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

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 гимназии 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 гимназии по согласованию с представителем профсоюзного органа или иным представителем трудового коллектива, избираемым работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

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

3. Распределение фонда оплаты труда гимназии

Фонд оплаты труда гимназии (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} \quad (3).$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш} \quad (4),$$

где:

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Значение "ш" определяется гимназией самостоятельно, в диапазоне - от 20 до 40 процентов.

Доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, воспитатели дошкольных групп), должна составить не менее 70 процентов в общем фонде стимулирования.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель гимназии, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (воспитатели дошкольных групп, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), и младшего обслуживающего персонала гимназии (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТпоп} + \text{ФОТмоп} + \text{ФОТкомп} \quad (5),$$

где:

ФОТауп - фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала;
ФОТпп - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТпоп - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

ФОТкомп - фонд оплаты труда педагогических работников на компенсацию расходов за книгоиздательскую продукцию;

ФОТмоп - фонд оплаты труда работников младшего обслуживающего персонала.

Руководитель гимназии формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп} \quad (6),$$

где:

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в общем ФОТ.

Рекомендуемое значение пп - не менее 70 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно учреждением.

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

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в гимназии

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс} \quad (7).$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТс = ФОТпп \times с (8),}$$

где:

с - доля специальной части ФОТпп.

Значение "с" устанавливается гимназией самостоятельно. Рекомендуемое значение "с" - до 35 процентов.

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы гимназии, за обучение детей с отклонениями в развитии и за квалификационную категорию педагога).

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\mathbf{ФОТо = ФОТаз + ФОТнз (9).}$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - 85 и 15 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются гимназией исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица "стоимость одного ученико-часа" как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость одного ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается каждым учреждением самостоятельно в сентябре (и в январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

$$\mathbf{Стп = \frac{ФОТаз \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3.. + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52} (10),}$$

где:

Стп - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;
a2 - количество обучающихся во вторых классах;
a3 - количество обучающихся в третьих классах;
a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

В стоимости ученика-часа учтены повышающие коэффициенты.

Учебный план разрабатывается гимназией 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.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТс), формируется по фактической потребности и включает в себя:

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы гимназии;

повышающие коэффициенты за работу в классах профильного, предпрофильного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения детей на дому;

(в ред. Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20.08.2015 N 194-ПП)

повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога.
Рекомендуемая доля - до 15 процентов ФОТпп.

5. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с обучающимися в гимназии

Зарботная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Зпр = Стп \times Н \times Чаз \times Кпр \times Кгр \times$$

$$x Кзв \times Коб \times А + Днз + Пр (11),$$

где:

Зпр - заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Кпр - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы гимназии может определяться по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

специфика образовательной программы гимназии, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Расчет повышающего коэффициента сложности по предмету производится в зависимости от уровня сложности, который рассчитывается путем суммирования рейтинговых баллов по следующим критериям:

а) участие предмета в ЕГЭ (обязательный предмет - 2 балла, по выбору - 1 балл, не принимает участие - 0 баллов);

б) сложность в подготовке к занятиям:

1 балл - литература, история, обществознание, география (большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников);

в) дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного, демонстрационного оборудования к урокам:

1 балл - химия, биология, физика;

г) неблагоприятные условия для здоровья педагога:

1 балл - химия, информатика и другие;

д) дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма:

2 балла - родной язык и литература, иностранные языки.

Сложение рейтинговых баллов по каждому предмету дает суммарный рейтинговый балл, а затем рейтинговые места - от 1 до 4, которые и являются уровнями сложности.

Каждому уровню сложности устанавливается повышающий коэффициент от 1 до 1,15 в соответствии со следующей таблицей:

Суммарный рейтинговый балл	Уровень сложности	Повышающий коэффициент
3	1	1,15
2	2	1,1
1	3	1,05
0	4	1

Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы в соответствии уставом и Типовым положением об общеобразовательном учреждении при обучении отдельным предметам (иностранные языки, родные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаемый в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на 2 группы, а также применяется в коррекционных классах (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);

3 - если класс делится на 3 и более группы при изучении родных языков (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность учащихся в классе);

4 - если численность учащихся при изучении родных языков в подгруппах меньше 8 человек (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 4, не может превышать численность учащихся в классе);

Кзв - 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".

Повышающий коэффициент к окладу за ученые степени "кандидат наук" и "доктор наук" устанавливается только в том случае, когда работа осуществляется непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Коб - повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, гимназического, углубленного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения на дому, устанавливаемый в диапазоне 1,2 - 1,4 в соответствии с реализуемой программой.

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, устанавливаемый в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

Доплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам производятся по всем установленным гимназией видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, осуществление функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), их размеры определяются самостоятельно.

Пр - стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного гимназии.

В случае преподавания педагогом нескольких предметов в разных классах, его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

6. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы

Оплата труда учителей, замещающих разовые часы, производится исходя из расчета аудиторной и специальной частей базового фонда оплаты труда.

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

7. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципальных учреждений системы образования по профессиональным квалификационным группам

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

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным 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, плотник, слесарь-сантехник	3075
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	3170

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

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1	профессии рабочих, по которым	3295

квалификационный уровень	предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3390
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3555
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3850

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

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

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор	3315
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3675

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные

должности служащих первого уровня" - до 1,8.

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник	3725
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	4010
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория	4250
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	4480
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	4945

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

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер
-------------------------	--	--------------------

		оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	3960
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	4250
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	4480
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4775
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5060

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

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела	4945
2 квалификационный уровень	главный механик, главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или	5940

	заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации)	
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7110

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

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
	помощник воспитателя; секретарь учебной части	5205

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	5205
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного гимназии; старший дежурный по режиму	5205

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

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8100
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8350
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	8580
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист, учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор, педагог-библиотекарь	8830

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 1,8.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6705
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6895
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	7075
4	преподаватель; преподаватель - организатор	7265

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

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

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9080
2 квалификационный уровень	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 гимназии (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного гимназии (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	9355

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,8.

Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства и

кинематографии.

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

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

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

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

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, 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	4250

	самодеятельного искусства, клуба по интересам	
--	---	--

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

8. Порядок утверждения штатного расписания гимназии

Штатное расписание гимназии утверждается руководителем по согласованию с учредителем.

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.

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

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

9. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

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 гимназии 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 квалификационную категорию, присвоение ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук", за специфику работы в гимназии, водителям "за классность".

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем гимназии 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.

Рекомендуемые повышающие коэффициенты применяются для поэтапного повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений до размеров средней заработной платы и в сроки, определенные Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", также для реализации положений Плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы городского округа Нальчик, направленные на повышение эффективности образования", утвержденного Постановлением местной администрации городского округа Нальчик от 20 мая 2013 года N 1063, в пределах выделяемых средств на указанные цели.

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

Размеры выплат по повышающему коэффициенту определяются 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 гимназии системы образования.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем гимназии персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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.

Работникам гимназии (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 званий 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.

Ставки педагогических и других работников повышаются за специфику работы

гимназии, которые устанавливаются в следующих размерах:

- 0,15 - 0,20 - за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);

- 0,15 - педагогическим работникам в основной гимназии;

- 0,20 - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;

- 0,20 - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.

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

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", - 0,15;

- водителям, имеющим категорию "E", - 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу водителя "за классность" не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам гимназии 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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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).

Работникам учреждений системы образования 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.

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.

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.

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, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579.

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.

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.

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.

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.

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.

11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии

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

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТou производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления гимназией, по представлению руководителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами гимназии и (или) коллективными договорами (положением об оплате и стимулировании труда работников гимназии).

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

В случае образования экономии фонда оплаты труда 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 гимназии в соответствии с разрабатываемыми им распорядительными документами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику 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;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 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.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа гимназии;
- 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, подведомственных министерству;
- 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.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников гимназии. В гимназии одновременно может

быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

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

Работникам гимназии (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.

12. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного гимназии

Заработная плата руководителя гимназии устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников данного гимназии и группы оплаты труда один раз в год - в начале календарного года.

$$ЗПр = ЗПср \times Кгр \text{ (12)},$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя гимназии;

ЗПср - средняя заработная плата работников гимназии;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителя гимназии, значение которого устанавливается Департаментом образования местной Администраций г.о. Нальчик 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.

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

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

Критериями отнесения гимназии к группам по оплате труда руководителя могут быть:
- оптимальное количество должностей в штатном расписании гимназии;

- укомплектованность штатных должностей;
- количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании гимназии;
- доля финансовых средств гимназии, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;

При установлении должностного оклада руководителя гимназии учитываются:

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

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

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников гимназии, 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.

Зарботная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера гимназии устанавливается руководителем в соответствии с группой по оплате труда руководителя гимназии один раз в год - в начале календарного года.

$$ЗПзр = ЗПср \times Кгр (12),$$

где:

ЗПзр - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера гимназии;

ЗПср - средняя заработная плата работников гимназии;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителя гимназии, значение которого устанавливается департаментом образования местной Администрации г.о. Нальчик в следующих пределах:

- 1 группа - коэффициент до 2,3;
- 2 группа - коэффициент до 1,8;
- 3 группа - коэффициент до 1,5;
- 4 группа - коэффициент до 1,3.

Отнесение гимназии к группам оплаты труда руководителя производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	1 группа	2 группа		3 группа	4 группа
		Коэффициенты	до 2,3		
Количество обучающихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751 - 1000	501 - 750	201 - 500	до 200

Департаментом образования местной Администрации г.о. Нальчик (Учредитель), может устанавливаться руководителю гимназии выплаты стимулирующего характера.

13. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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.

Если в гимназии 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 N 1 к настоящему Положению.

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

14. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников гимназии на одну ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

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

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ,
ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ РАССЧИТЫВАЕТСЯ ЗА 1 НОРМО-ЧАС

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик помещений (санитарка, санитарка-мойщица)	до 0,2
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 данному предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднеемесячное 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 гимназии.

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ГИМНАЗИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА НАЛЬЧИК**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного гимназии (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя гимназии определяется трудовым договором и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им гимназии.

При расчете средней заработной платы учитывается фактически исчисленная заработная плата работников гимназии без выплат компенсационного характера.

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

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

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

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

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

5. Среднемесячная численность работников гимназии, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников гимназии, 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 гимназии, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников гимназии, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

6. Работники гимназии, 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 гимназии 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 часа (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 гимназии, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников гимназии, работавших на условиях неполного рабочего времени.
