



**МИНИСТЕРСТВО СПОРТА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Проект приказа

«__» _____ 20__ г.

№ _____

г. Нальчик

**Об утверждении Порядка установления должностных окладов
руководителей государственных казенных, бюджетных и автономных
учреждений, подведомственных Министерству спорта Кабардино-
Балкарской Республики**

В соответствии с пунктом 6 постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 5 сентября 2013 года №246-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений спорта Кабардино-Балкарской Республики» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемый Порядок установления должностных окладов руководителей государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству спорта Кабардино-Балкарской Республики.
2. Установить, что Порядок вступает в силу с 1 января 2018 года.
3. Признать утратившим силу приказ Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики от 17 марта 2017 года № 34.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

А.В. Хуштов

УТВЕРЖДЕН

Приказом
Министерства спорта
Кабардино-Балкарской Республики

от «__» _____ 20__ г. №__

**Порядок установления должностных окладов руководителей
государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных Министерству спорта Кабардино-Балкарской
Республики**

I. Общие положения

Порядок установления должностных окладов руководителей государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству спорта Кабардино-Балкарской Республики (далее Порядок) разработан в целях применения единого механизма установления должностных окладов руководителей в зависимости от критериев отнесения последних к группам по оплате труда.

Порядок распространяется на подведомственные Министерству спорта Кабардино-Балкарской Республики (далее Министерство) государственные казенные учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основании приказа Министерства в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Основанием для определения должностного оклада руководителя учреждения являются критерии отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей, средняя заработная плата сотрудников возглавляемого учреждения.

В соответствии с критериями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливаются коэффициенты кратности, которые в последствие будут умножены на среднюю заработную плату сотрудников учреждения.

По окончании текущего финансового года и утверждения республиканского бюджета на очередной финансовый год главные бухгалтера подведомственных учреждений представляют в отдел бухгалтерского учета, отчетности и экономического анализа Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики расчет должностного оклада руководителя в соответствии с настоящим Порядком и проект штатного расписания. Министерством осуществляется проверка правильности представленных расчетов и анализ обеспеченности учреждения финансовыми средствами для возможности установления соответствующего

должностного оклада. Итог проведенного анализа - приказ Министерства об установлении должностного оклада руководителю на год.

При расчете необходимо учитывать:

- группу, к которой относится государственное казенное, бюджетное и автономное учреждение;
- размер средней заработной платы сотрудников государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения в предшествующем году;
- предельный размер кратности.

Министерство спорта Кабардино-Балкарской Республики вправе устанавливать стимулирующие выплаты руководителям подведомственных учреждений. Стимулирующая выплата может быть установлена как в процентном соотношении от оклада руководителя, так и в абсолютном размере. По окончании текущего года учреждения сдают в отдел развития спорта высших достижений Министерства отчет по показателям оценки результатов деятельности учреждений. Установление стимулирующей выплаты будет зависеть от итогов оценки результатов работы учреждения и от обеспеченности учреждения финансовыми средствами на выплату стимулирующей надбавки.

II. Порядок расчета должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения

Размер должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения, находящегося в ведении Министерства, определяется по формуле:

$$O = 3П_{\text{ср}} \times K, \text{ где:}$$

O - оклад руководителя учреждения;

3П ср - средняя заработная плата работников учреждения;

K - коэффициент кратного отношения оклада руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения (далее - коэффициент кратности).

Коэффициент кратности определяется в зависимости от критериев отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

Основным критерием отнесения учреждений спорта к группам по оплате труда руководителей является вид (характер) деятельности учреждения.

Рекомендуемые коэффициенты кратности приведены в таблице:

Таблица

№п /п	Группа учреждений	Рекомендуемый размер коэффициента кратности
1	Подведомственные учреждения	до 2

III. Правила исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного учреждения Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики

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

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и 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.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения.

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.

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.

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).

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 для тренеров).

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.

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