



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ И ПРАВИТЕЛЬСТВЭМ И
УНАФЭ**

**КЪАБАРТЫ-МАЛЖЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ПРАВИТЕЛЬСТВОСУНУ
БЕГИМИ**

24 июля 2025 г.

№ 113-ПП

г. Нальчик

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников государственных казенных учреждений
Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных
Управлению делами Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики**

В соответствии со статьей 3 Закона Кабардино-Балкарской Республики от 19 мая 2010 г. № 35-РЗ «Об оплате труда отдельных категорий работников», постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 г. № 196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» Правительство Кабардино-Балкарской Республики **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Управлению делами Главы и Правительства Кабардино-Балкарской Республики (далее – Положение).

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется

на правоотношения, возникшие с 1 июля 2025 г., за исключением подпункта 3 пункта 29 Положения, который распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2025 г.

Исполняющий обязанности
Председателя Правительства
Кабардино-Балкарской Республики



М.Кунижев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Кабардино-Балкарской Республики
от 24 июля 2025 г. № 113-ПП

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных
Управлению делами Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников государственных казенных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Управлению делами Главы и Правительства Кабардино-Балкарской Республики (далее соответственно - Положение, учреждение, Управление делами), и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их осуществления;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления;
- порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

2. Настоящее Положение носит обязательный характер для учреждений.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих общепрофессиональные должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, занимающих общепрофессиональные должности медицинских и фармацевтических работников, определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, с учетом отнесения занимаемых ими должностей к соответствующей профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню, к соответствующему разряду выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5. Персонал учреждений делится на административно-управленческий персонал, основной персонал и вспомогательный персонал.

6. Перечни должностей, отнесенных к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

7. Условия оплаты труда работников учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением.

8. Установление оклада (должностного оклада) осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных полномочиями по осуществлению функций, возложенных на Управление делами, а также обеспечивающих деятельность Управления делами (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не может

превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кабардино-Балкарской Республики и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, в Управлении делами.

11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

12. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кабардино-Балкарской Республики, в Управлении делами, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кабардино-Балкарской Республики, в Управлении делами, на установленную численность гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кабардино-Балкарской Республики, в Управлении делами, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Данный показатель доводится Управлением делами до руководителей учреждений.

13. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ по той же квалификации.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их осуществления

14. С учетом условий труда и норм трудового законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

15. Работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в отдаленных горных и высокогорных районах;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты (надбавки) устанавливаются в соответствии с приказами руководителей учреждений.

16. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

17. Работникам учреждений, местом осуществления трудовой функции которых в соответствии с трудовым договором определены отдаленные горные и высокогорные районы, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к окладу (должностному окладу):

за работу в районах на высоте от 1500 до 2000 метров над уровнем моря - в размере 15 процентов;

за работу в районах на высоте от 2000 до 3000 метров над уровнем моря - в размере 30 процентов;

за работу в районах на высоте свыше 3000 метров - в размере 40 процентов.

18. Выплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

19. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

20. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

21. Выплата при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации в виде доплаты, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) по основной работе или в фиксированной сумме.

Выплаты за совмещение устанавливаются за счет экономии фонда оплаты труда.

22. Работнику, допущенному к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, на постоянной основе, имеющему оформленный в установленном законодательством порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающему с указанными сведениями в силу должностных (функциональных) обязанностей, выплачивается ежемесячная процентная надбавка в соответствии с актами законодательства, регулирующими отношения, связанные с защитой государственной тайны.

23. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

24. Решение об установлении ежемесячной процентной надбавки (с определением ее размера) принимается руководителем учреждения и оформляется приказом в отношении конкретного работника на основании представленных уполномоченным должностным лицом в его адрес сведений, необходимых для принятия указанного решения.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления

25. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

26. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждений и коллективными договорами с учетом формализованных критериев и показателей эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Критерии и показатели эффективности труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах, приказах учреждений по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работников в достижении результатов труда.

Формализованные показатели и критерии эффективности работы могут включать в себя:

- общеорганизационные показатели (применяются ко всем работникам учреждений, выявляют показатели своевременности и полноты выполнения обязанностей (пунктуальность, дисциплина);

- количественные критерии (оценивают достигнутые результаты (отработанное время, объём работы);

- качественные критерии (ими определяются индивидуальные качества работника, показатели его работы (производительность, выполнение измеримого результата в обозначенные временные рамки, отсутствие нареканий, жалоб).

Использование конкретных показателей и критериев, обеспечивающих валидность, достижимость, надежность и практичность, осуществляется решениями руководителей учреждений.

27. При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- разработка и внедрение рационализаторских предложений;

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

- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- выполнение особо важных и срочных работ;

- другие показатели, условия и достижения.

28. Работникам учреждений может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы до 200 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений осуществляется ежемесячно за:

- интенсивность и напряженность работы;

исполнение работником должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкцией, с предъявлением повышенных требований и задач (сложность, срочность, выполнение задач в ограниченное время);

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

оперативность в принятии решений;

обеспечение безотказной и бесперебойной работы служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения.

29. Работникам учреждений устанавливаются следующие ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ:

1) за качественное выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, - в размере до 150 процентов от оклада (должностного оклада);

2) за квалификационную категорию водителям автомобилей в следующих размерах:

имеющим квалификационную категорию «водитель автомобиля 2 класса» - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

имеющим квалификационную категорию «водитель автомобиля 1 класса» - 25 процентов от оклада (должностного оклада);

3) за безаварийное вождение автотранспортного средства, исключающее возникновение дорожно-транспортного происшествия по вине водителя учреждения, реализующего полномочия в сфере транспортного обслуживания, - в размере 11 650 рублей.

Выплата, предусмотренная подпунктом 1 настоящего пункта, осуществляется за:

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ;

успешное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм при выполнении трудовых функций;

соблюдение установленных сроков выполнения работ;

отсутствие дефектов при выполнении работ;

качественный результат труда;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

отсутствие жалоб, претензий, представлений, касающихся выполняемых работ, в том числе со стороны контрольных (надзорных органов).

30. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается работникам учреждений в процентах к окладу (должностному окладу).

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслуга лет при стаже, дающем право на получение выплаты, составляют:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет – 15 процентов от оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет – 30 процентов от оклада (должностного оклада).

Исчисление стажа, дающего право на установление выплаты за непрерывный стаж работы и выслугу лет, производится в соответствии с порядком, приведенным в приложении № 3 к настоящему Положению.

Изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет производится при увеличении стажа непрерывной работы со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа о стаже, подтверждающего непрерывный стаж.

31. Размеры, порядок и условия осуществления выплаты премии определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективными договорами с учетом формализованных критериев и показателей эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, год и др.).

32. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий.

33. Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда по соответствующей категории персонала учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

34. В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии в расчетном периоде рассчитываются пропорционально отработанному времени.

35. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений, занятым на условиях совместительства или на условиях

неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

36. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются Управлением делами и фиксируются в трудовых договорах, заключаемых в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

38. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров по группам учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с критериями, указанными в приложении № 4 к настоящему Положению.

39. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

40. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения, руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

41. Руководителям учреждений премиальные выплаты по итогам работы за квартал производятся по решению Управления делами в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала при наличии экономии средств фонда оплаты труда и на основании расчета суммы баллов, полученных по результатам оценки эффективности работы руководителя учреждения, с учетом достижения показателей эффективности

деятельности, установленных приложением № 5 к настоящему Положению, согласно таблице.

Количество полученных баллов	Размер премиальных выплат
110 и выше	не менее 1 оклада (должностного оклада)
от 80 до 100	70-80 % от оклада (должностного оклада)
от 60 до 70	50-70 % от оклада (должностного оклада)
менее 60	премиальная выплата не назначается

42. Руководители учреждений до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляют в Управление делами отчеты о выполнении установленных показателей.

43. Доля средств, поступивших от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, составляет не более 10 процентов от средств, указанных в пункте 50 настоящего Положения.

44. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Управления делами в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

45. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений размещается на официальном сайте Управления делами в соответствии с действующим законодательством.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений

46. Фонд оплаты труда работников государственных казенных учреждений, подведомственных Управлению делами, формируется исходя из предельной штатной численности учреждений за счет средств республиканского бюджета предусмотренных в соответствии с пунктами 47, 48 настоящего Положения и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с пунктом 50 настоящего Положения.

47. Планирование фонда оплаты труда учреждений, формируемого за счет средств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики (без учета средств от приносящей доход деятельности) осуществляется из расчета выплаты средств в течение года в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

48. Дополнительно к объему средств, запланированных при формировании фонда оплаты труда за счет республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики (без учета средств от приносящей доход деятельности) предусматриваются средства для осуществления (при наличии оснований для их выплаты соответствующему работнику):

ежемесячной выплаты работникам, имеющим государственные награды Кабардино-Балкарской Республики, в размере, определяемом в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики;

ежемесячной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в отношении имеющих соответствующую форму допуска работников;

ежемесячной выплаты за безаварийное вождение автотранспортного средства, исключаящее возникновение дорожно-транспортного происшествия водителям учреждения, реализующего полномочия в сфере транспортного обслуживания, предусмотренной подпунктом 3 пункта 29 настоящего Положения.

49. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

50. Доля средств, поступивших от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда, составляет не более 50 процентов от общего объема средств, поступивших за 11 месяцев текущего года.

VII. Другие вопросы оплаты труда

51. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики работников учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Выплата работнику, имеющему государственную награду Кабардино-Балкарской Республики, исчисляется путем умножения суммы заработной платы работника, включая все виды ежемесячных надбавок к окладу (должностному окладу), на соответствующий коэффициент, предусмотренный статьей 31 Закона Кабардино-Балкарской Республики от 15 июля 1999 г. № 29-РЗ «О государственных наградах Кабардино-Балкарской Республики».

52. При увеличении оклада (должностного оклада) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

53. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах фонда оплаты труда по соответствующей категории персонала.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи и о размере материальной помощи руководителю учреждения принимает Управление делами на основании письменного заявления руководителя учреждения и при наличии экономии фонда оплаты труда по соответствующей категории персонала.

Условия и порядок выплаты материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению
об оплате труда работников
государственных казенных учреждений,
подведомственных Управлению делами
Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики

Таблица № 1

Размеры
окладов (должностных окладов) работников, занимающих
общеотраслевые должности служащих, в зависимости от отнесения
к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	комендант	12 470
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, лаборант, техник	13 200
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	15 200
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела	15 700
4 квалификационный уровень	начальник автоколонны, механик, мастер контрольный	17 000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер по охране труда, юрисконсульт, инженер-программист (программист), бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-технолог	18 000

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
2 квалификационный уровень	главный диспетчер, главный инженер	20 200

Таблица № 2

**Размеры
окладов (должностных окладов) работников по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
I квалификационный уровень	оператор заправочных станций, токарь, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, маляры, занятые на работах с применением вредных веществ не ниже 3 класса опасности, маляр строительный, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по ремонту автомобилей, аккумуляторщик, вулканизаторщик, жестянщик, смазчик, слесарь-сантехник, слесарь механосборочных работ, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь-ремонтник, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, плотник, подсобный рабочий, оператор котельной, электрогазосварщик, горничная	11 400
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
I квалификационный уровень	контролер технического состояния автотранспортных средств, водитель автомобиля	13 700

Таблица № 3

**Размеры
окладов (должностных окладов) работников по профессиональным
квалификационным группам медицинских и фармацевтических
работников**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	17 000
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	12 400
4 квалификационный уровень	фельдшер	13 100
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	13 800

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению
об оплате труда работников
государственных казенных учреждений,
подведомственных Управлению делами
Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относящихся к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу государственных казенных
учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных
Управлению делами Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики

1. Государственное казенное учреждение
«Автобаза Управления делами Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики»

Административно-управленческий персонал:

руководитель,
заместитель руководителя,
главный бухгалтер.

Вспомогательный персонал:

бухгалтер,
специалист по кадрам,
заведующий складом,
заведующий хозяйством,
лаборант,
инженер по охране труда,
юрисконсульт,
инженер-программист (программист),
мастер контрольный
слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике,
слесарь-сантехник,
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования,
уборщик служебных помещений,
дворник,
плотник,
подсобный рабочий,

сторож,
оператор котельной,
маляр строительный.

2. Государственное казенное лечебно-оздоровительное учреждение «Эльбрус»

Административно-управленческий персонал:

руководитель,
заместитель руководителя,
главный бухгалтер.

Вспомогательный персонал:

бухгалтер,
специалист по кадрам,
инженер по охране труда,
юрисконсульт,
уборщик служебных помещений,
дворник.

3. Государственное казенное учреждение Кабардино-Балкарской Республики «Пансионат «Приэльбрусье»

Административно-управленческий персонал:

руководитель,
заместитель руководителя,
главный бухгалтер.

Вспомогательный персонал:

бухгалтер,
специалист по кадрам,
инженер по охране труда,
юрисконсульт,
сторож,
уборщик служебных помещений,
дворник.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению
об оплате труда работников
государственных казенных учреждений,
подведомственных Управлению делами
Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы для установления
выплаты за стаж непрерывной работы работникам
государственных казенных учреждений, подведомственных
Управлению делами Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики

1. В стаж непрерывной работы, дающий работникам государственных казенных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Управлению делами Главы и Правительства Кабардино-Балкарской Республики (далее – учреждение), право на установление выплаты за непрерывный стаж работы (далее - выплата), включаются:

время непрерывной работы как по основной работе, так и по работе по совместительству в организациях и учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере смежных областей учреждений всех форм собственности;

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время работы в исполнительных органах государственной власти стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

время работы в федеральных органах исполнительной власти, их территориальных органах, государственных органах федеральных органов исполнительной власти и государственных органах при федеральных органах исполнительной власти;

время работы в аппаратах судов субъектов, федеральных

арбитражных округов;

время работы в аппаратах Генеральной прокуратуры Российской Федерации, прокуратуры субъектов Российской Федерации, прокуратуры города (района), Счетной палаты Российской Федерации, Центральной избирательной комиссии Российской Федерации, региональных избирательных комиссий;

время работы в органах местного самоуправления;

время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

2. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления выплаты, являются трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы, либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления выплаты, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

3. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств стаж для установления выплаты должен быть пересчитан учреждениями.

4. Стаж непрерывной работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению
об оплате труда работников
государственных казенных учреждений,
подведомственных Управлению делами
Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики

Размеры окладов (должностных окладов)
руководителя учреждения, его заместителей
и главного бухгалтера

№ п/п	Наименование	Оклад (должностной оклад), руб.
1	Руководитель учреждения	
1.1.	I группа (штатная численность учреждения свыше 50 единиц)	35 000
1.2.	II группа (штатная численность учреждения до 50 единиц)	31 000
2	Заместитель руководителя учреждения	
2.1.	I группа (штатная численность учреждения свыше 50 единиц)	24 500 – 31 500
2.2.	II группа (штатная численность учреждения до 50 единиц)	21 700 – 27 900
3.	Главный бухгалтер учреждения	
3.1.	I группа (штатная численность учреждения свыше 50 единиц)	24 500 – 31 500
3.2.	II группа (штатная численность учреждения до 50 единиц)	21 700 – 27 900

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению

об оплате труда работников
государственных казенных учреждений,
подведомственных Управлению делами

Главы и Правительства

Кабардино-Балкарской Республики

ПОКАЗАТЕЛИ

**эффективности деятельности учреждения для определения премиальных выплат
по итогам работы руководителю учреждения**

№ п/п	Наименование показателя	Характеристика показателя	Методика измерения выполнения показателя	Максимальное количество баллов
1.	Рост средней заработной платы в отчетном периоде	показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном квартале по сравнению с предшествующим кварталом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов	обеспечен рост на 5% - 10 баллов; не обеспечен рост - 0 баллов	10

№ п/п	Наименование показателя	Характеристика показателя	Методика измерения выполнения показателя	Максимальное количество баллов
2.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	по итогам квартала	выполнено - 20 баллов; не выполнено - 0 баллов	20
3.	Соблюдение целевого и эффективного использования бюджетных средств	по итогам квартала	выполнено - 10 баллов; не выполнено - 0 баллов	10
4.	Удовлетворенность получателей услугами, предоставляемыми учреждениями (транспортное обеспечение должностных лиц и органов государственной власти, социально-бытовое обслуживание, санаторно-курортное лечение)	отсутствие или наличие обоснованных замечаний, жалоб, поступивших официально в письменном или электронном виде, в отчетном периоде	отсутствие обоснованных замечаний, жалоб, поступивших официально в письменном или электронном виде в отчетном периоде, - 20 баллов; наличие обоснованных замечаний, жалоб, поступивших официально в письменном или электронном виде в отчетном периоде, - 0 баллов	20
5.	Отсутствие фактов	отсутствие нарушений,	отсутствие в отчетном периоде	10

№ п/п	Наименование показателя	Характеристика показателя	Методика измерения выполнения показателя	Максимальное количество баллов
	<p>нарушения законодательства по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждений правоохранительными, контрольными (надзорными) и иными органами</p>	<p>выявленных при проведении проверок, или отсутствие проверок</p>	<p>актов правоохранительных, контрольных (надзорных) и иных органов о выявленных нарушениях (отсутствие проверок) - 10 баллов; наличие актов правоохранительных, контрольных (надзорных) и иных органов о выявленных нарушениях - 0 баллов</p>	
6.	<p>Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников учреждения по вине работодателя за отчетный период (отсутствие предписаний, замечаний и представлений со стороны контролирующих органов по итогам проведенных</p>	<p>отсутствие случаев травматизма работников учреждения (отсутствие предписаний, замечаний или проверок), или их наличие</p>	<p>отсутствие - 20 баллов; наличие - 0 баллов</p>	20

№ п/п	Наименование показателя	Характеристика показателя	Методика измерения выполнения показателя	Максимальное количество баллов
	проверок или отсутствие данных проверок)			
7.	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации в сфере закупок товаров, работ, услуг	отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых (внеплановых) проверок контрольными органами, или отсутствие проверок	отсутствие в отчетном периоде предписаний контрольных органов о выявленных нарушениях (отсутствие проверок) - 10 баллов; наличие предписаний (решений) контрольных органов о выявленных нарушениях - 0 баллов	10
8.	Своевременность представления отчетов и запросов	соблюдение установленных сроков представления сведений, отчетов и статистической отчетности	соблюдение сроков представления документации - 10 баллов; несоблюдение сроков представления документации - 0 баллов	10

№ п/п	Наименование показателя	Характеристика показателя	Методика измерения выполнения показателя	Максимальное количество баллов
9.	Обеспечение информационной открытости государственного учреждения	размещение информации о государственном учреждении в отчетном периоде в соответствии с требованиями, установленными законодательством, на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях www.bus.gov.ru	наличие актуальной, достоверной информации, размещенной на официальном сайте в установленные сроки в отчетном периоде, - 10 баллов; наличие неактуальной, недостоверной или несвоевременно размещенной на официальном сайте информации в отчетном периоде - 0 баллов	10
10.	Соблюдение (непревышение) предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной	соблюдение предельного уровня соотношения в отчетном периоде среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной зарплаты работников государственного учреждения	соблюдение предельного уровня соотношения - 10 баллов; несоблюдение предельного уровня соотношения - 0 баллов	10

№ п/п	Наименование показателя	Характеристика показателя	Методика измерения выполнения показателя	Максимальное количество баллов
	платы работников государственного учреждения			
11.	Эффективность использования государственного имущества Кабардино-Балкарской Республики, находящегося в оперативном управлении государственного учреждения	отсутствие имущества, не используемого в уставной деятельности государственного учреждения (пригодное к эксплуатации, но неиспользуемое имущество подлежит передаче; имущество, находящееся в нерабочем состоянии, подлежит списанию) в отчетном периоде	отсутствие неиспользуемого имущества – 10 баллов; наличие неиспользуемого имущества - 0 баллов	10
Совокупность баллов при выполнении всех критериев				140

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению
об оплате труда работников
государственных казенных учреждений,
подведомственных Управлению делами
Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики

**Порядок формирования фонда оплаты труда
работников государственных казенных учреждений
Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных
Управлению делами Главы и Правительства
Кабардино-Балкарской Республики
(в расчете на год)
(без учета средств от приносящей доход деятельности)**

№ п/п	Категория персонала	Количество окладов (должностных окладов)
Штатная численность учреждения свыше 50 единиц		
1. Административно-управленческий персонал		x
1.1.	Директор учреждения, заместители директора, главный бухгалтер	35,50
1.1.1	из них на премиальные выплаты	4,00
2. Основной персонал		33,07
3. Вспомогательный персонал		26,70
Штатная численность учреждения от 30 до 50 единиц		
1. Административно-управленческий персонал		x
1.1.	Директор учреждения, заместители директора, главный бухгалтер	34,50
1.1.1.	из них на премиальные выплаты	4,00
2. Основной персонал		23,40
3. Вспомогательный персонал		23,30
Штатная численность учреждения до 30 единиц		
1. Административно-управленческий персонал		x
1.1.	Директор учреждения, заместители директора, главный бухгалтер	33,50
1.1.1.	из них на премиальные выплаты	4,00
2. Основной персонал		x
2.1.	Основной персонал (за исключением	23,80

	персонала по договорам найма)	
2.2.	Основной персонал по договорам найма (на 5 месяцев)	10,76
3. Вспомогательный персонал		20,16

И. С. Смирнов