



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
ПРАВИТЕЛЬСТВА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ И ПРАВИТЕЛЬСТВЭМ И  
УНАФЭ  
КЪАБАРТЫ-МАЛЖЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ПРАВИТЕЛЬСТВОСУНУ  
БЕГИМИ**

20 марта 2025 г.

№ 32-ПП

г. Нальчик

**Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных  
учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных  
Министерству экономического развития  
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 отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 18 октября 2013 г. № 286-ПП «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных

Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики» («Официальная Кабардино-Балкария», 2013, № 41);

пункт 8 изменений, которые вносятся в некоторые акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики, утвержденных постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20 августа 2015 г. № 194-ПП («Официальная Кабардино-Балкария», 2015, № 34);

постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 4 марта 2019 г. № 29-ПП «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики» («Официальная Кабардино-Балкария», 2019, № 10);

постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 11 декабря 2019 г. № 225-ПП «О внесении изменения в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики» («Официальная Кабардино-Балкария», 2019, № 49 – 50);

пункт 7 изменений, которые вносятся в акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики, утвержденных постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 30 декабря 2019 г. № 255-ПП («Официальная Кабардино-Балкария», 2020, № 2);

пункт 7 изменений, которые вносятся в акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики, утвержденных постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 27 апреля 2020 г. № 88-ПП («Официальная Кабардино-Балкария», 2020, № 18).

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июня 2025 г.

Председатель Правительства  
Кабардино-Балкарской Республики



А.Мусуков

## **УТВЕРЖДЕНО**

постановлением Правительства  
Кабардино-Балкарской Республики  
от 20 марта 2025 г. № 32-ПП

### **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики**

#### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования систем оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики (далее соответственно – учреждение, Министерство), и включает в себя:

- размеры должностных окладов 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;
- другие вопросы оплаты труда.

2. 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.

3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, предусматривающим размеры должностных окладов работников с учетом отнесения занимаемых ими профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6. Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяются согласно приложению № 2 к настоящему Положению, предусматривающему размеры должностных окладов с учетом отнесения занимаемых ими профессий (должностей) к соответствующему разряду выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных полномочиями по осуществлению функций возложенных на Министерство, а также обеспечивающих деятельность Министерства (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 Министерства.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кабардино-Балкарской Республики, Министерства 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, Министерства на установленную численность гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кабардино-Балкарской Республики, Министерства и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Данный показатель доводится Министерством до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственных учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных полномочиями по осуществлению функций возложенных на Министерство, а также обеспечивающих деятельность Министерства, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

8. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

9. Персонал учреждения делится на основной административно-управленческий персонал, основной персонал и вспомогательный персонал (прочий административно-управленческий и младший обслуживающий).

10. Перечень должностей, относящихся к основному административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

## **II. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их осуществления**

11. С учетом условий труда и норм трудового законодательства работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

12. Работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, оплата производится в повышенном размере.

В этих целях работникам учреждений могут быть установлены 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

13. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 20 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.

14. 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, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх 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 за день или час работы) сверх 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, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

15. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором (далее – доплата за совмещение), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доплата за совмещение устанавливается в процентном отношении к окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Фонд оплаты труда по вакантной должности (должности временно

отсутствующего работника) используется для установления доплат за совмещение как одному, так и нескольким работникам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Размер доплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), в том числе при совмещении одной должности (профессии) несколькими работниками.

Условия и порядок установления доплаты за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

Доплаты за совмещение устанавливаются за счет фонда оплаты труда по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

16. Решение о введении выплат компенсационного характера принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

### **III. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления**

18. К выплатам стимулирующего характера, которые могут быть установлены работнику учреждения, относятся:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (далее – премия).

Решение об установлении соответствующих выплат конкретному работнику принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

19. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается работникам учреждения в процентах к окладу.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы при стаже, дающем

право на получение выплаты:

- от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 10 лет – 20 процентов;
- свыше 10 лет – 30 процентов.

Исчисление стажа, дающего право на установление выплаты за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с Порядком, приведенным в приложении № 4 к настоящему Положению.

Изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы 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.

Выплата за стаж непрерывной работы производится только по основному месту работы работника или по основной должности без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зон обслуживания.

#### 20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается служащим учреждения в процентах к окладу.

Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается служащим учреждения, занимающим общеотраслевые должности служащих и определяется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению, предусматривающим размеры ежемесячных надбавок к окладам работников с учетом отнесения занимаемых ими профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню.

21. Выплата надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается приказом руководителя учреждения с указанием конкретного размера надбавки работнику.

22. Руководитель учреждения вправе принимать решения в отношении работников об изменении размера надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы в случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, изменения характера работы и результатов деятельности работника.

Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы определяется путем умножения размера должностного оклада служащего на ежемесячную надбавку в процентах.



Выплата ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы служащему производится только по основному месту работы работника или по основной должности без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания за фактически отработанное время.

23. Водителям автомобилей учреждений может быть установлена выплата к окладу «за классность».

Рекомендуемые размеры выплат к окладу водителям:

водителям 1 класса – 0,35;

водителям 2 класса – 0,20.

24. Применение выплат к окладу водителя «за классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

25. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, – непосредственно руководителем;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

26. Размеры, порядок и условия осуществления выплат премии по итогам работы 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), в котором конкретизируется также и период, за который выплачивается премия.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за квартал, за год и др.).

27. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное и своевременное ведение отчетной документации.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

28. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – основной административно-управленческий персонал) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Должностные оклады основного административно-управленческого персонала устанавливаются трудовым договором в зависимости от группы учреждения в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

30. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за особый режим труда (ненормированный рабочий день) в размере до 60 процентов от должностного оклада.

31. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в соответствии с настоящим Положением;

премиальные выплаты.

32. Премиальные выплаты руководителю учреждения по итогам года устанавливаются по решению Министерства на основании расчета суммы баллов, полученных по результатам оценки эффективности работы руководителя учреждения в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению согласно таблице.

Таблица

<b>Баллы</b>	<b>Эффективность деятельности</b>	<b>Относимая группа и размер премиальных выплат руководителю учреждения</b>
70 – 100	эффективная деятельность	I группа (2 должностных оклада)
50 – 70	достаточно эффективная деятельность	II группа (1,5 должностных окладов)
30 – 50	умеренно эффективная деятельность	III группа (1 должностной оклад)
менее 30	неэффективная деятельность	премиальная выплата не назначается

33. Иные условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

34. Соотношение среднемесячной заработной платы основного административно-управленческого персонала учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы основного административно-управленческого персонала на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

35. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате основного административно-управленческого персонала размещается на официальном сайте Министерства ежегодно не позднее 15 мая года, следующего за расчетным.

36. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждения.

37. 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 государственного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

#### **V. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений и штатного расписания учреждения**

38. Фонд оплаты труда работников государственного бюджетного (автономного) учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному бюджетному (автономному) учреждению из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

39. Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

40. При планировании фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счет средств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики (без учета средств от приносящей доход деятельности), средства на выплаты работникам предусматриваются из расчета выплаты средств в течение года согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

41. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов.

42. Доля средств, поступивших от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда, а также порядок их распределения определяется нормативным правовым актом Министерства и может составлять не более 50 процентов от общего объема поступивших средств.

43. Штатное расписание учреждения утверждается

его руководителем по согласованию с Министерством и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Наименования должностей или профессий в штатном расписании учреждения 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.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

46. 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 и выплат компенсационного характера 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 ими объема работ.

47. Если в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ее суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть 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 работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки устанавливается в положении об оплате труда учреждения.

48. 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. В случае если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий) оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой после введения новой структуры фонда оплаты труда. Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

49. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

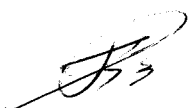
51. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах фонда оплаты труда по соответствующей категории персонала.

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 учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда по соответствующей категории персонала.

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

---



/Б.Н. Рахоев/

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению  
об отраслевой системе оплаты труда  
работников государственных  
учреждений, подведомственных  
Министерству экономического развития  
Кабардино-Балкарской Республики

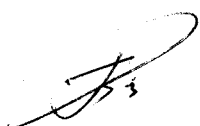
**РАЗМЕРЫ**

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

Квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей в месяц
Должности, отнесенные к:	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	-
1 квалификационный уровень	18260
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»)	18480
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	-
1 квалификационный уровень (секретарь руководителя)	19580
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория;)	20240
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория: техник 1 категории, начальник хозяйственного отдела)	20350
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	20460



5 квалификационный уровень	20570
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер, менеджер, инженер по защите информации, инженер-программист, специалист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт)	20680
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	20900
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	21120
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	21340
5 квалификационный уровень (главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера)	22110
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	-
1 квалификационный уровень (начальники отделов)	24640
2 квалификационный уровень (главный специалист по защите информации, за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации)	26400
3 квалификационный уровень	26510



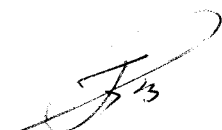
/ Б.Н. Рахеев/

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению  
об отраслевой системе оплаты труда  
работников государственных  
учреждений, подведомственных  
Министерству экономического развития  
Кабардино-Балкарской Республики

**РАЗМЕРЫ**

**должностных окладов работников, осуществляющих  
профессиональную деятельность по профессиям рабочих  
в соответствии с Единым тарифно-квалификационным  
справочником работ и профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей в месяц
Должности, отнесенные к:	
ПКГ «Общепромышленные должности рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень (лифтер, оператор котельной, оператор связи, слесарь-сантехник, сторож, уборщик служебных помещений, электрик участка)	15400
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»)	15730
ПКГ «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	16280
2 квалификационный уровень	16500
3 квалификационный уровень	16720
4 квалификационный уровень	16940



И. Б. М. Рахматов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению  
об отраслевой системе оплаты труда  
работников государственных  
учреждений, подведомственных  
Министерству экономического развития  
Кабардино-Балкарской Республики

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей, относящихся к основному  
административно-управленческому персоналу и вспомогательному  
персоналу государственных учреждений, подведомственных  
Министерству экономического развития  
Кабардино-Балкарской Республики

№	Перечень должностей (профессий работников)
1.	Основной административно-управленческий персонал:
1.1.	Руководитель
1.2.	Заместитель руководителя
1.3.	Главный бухгалтер
2.	Вспомогательный персонал
2.1.	Прочий административно-управленческий персонал
	Работники, занимающие общепрофессиональные должности служащих, по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, за исключением отнесенных к основному персоналу: начальник отдела, главный специалист отдела кадровой службы и информационных технологий; начальник отдела, главный специалист отдела правового обеспечения; главный специалист по защите информации; бухгалтер; специалист по кадрам; инженер; секретарь руководителя
2.2.	Младший обслуживающий персонал
	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих: водитель автомобиля; лифтер; оператор котельной; оператор связи;

	слесарь-сантехник; слесарь-ремонтник; сторож; уборщик служебных помещений; электрик участка
--	---



/ Б. Н. Рахоев /

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению  
об отраслевой системе оплаты труда  
работников государственных  
учреждений, подведомственных  
Министерству экономического развития  
Кабардино-Балкарской Республики

### ПОРЯДОК

#### исчисления стажа работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы

1. В стаж непрерывной работы, дающий работникам государственного учреждения Кабардино-Балкарской Республики, подведомственного Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики (далее – учреждение), право на установление выплаты за непрерывный стаж работы (далее – выплата) включаются:

1) время непрерывной работы как по основной работе, так и по работе по совместительству на любых должностях в организациях и учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере смежных областей всех форм собственности;

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

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;

5) 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 учреждением.

4. Стаж непрерывной работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

5. При наличии перерыва в работе не более 3 месяцев стаж для установления выплаты засчитывается работнику в следующих случаях:

после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

6. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более 1 года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организациях и учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере смежных областей всех форм собственности или органе власти.

7. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом

времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность для трудоустройства;

гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;

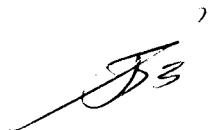
супругам военнослужащих (работников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (работника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

занятых на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

8. Спорные периоды работы засчитываются на основании решения комиссии по установлению трудового стажа. Соответствующие решения оформляются протоколом и утверждаются руководителем учреждения.

---



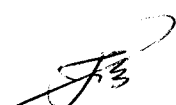
/Д. М. Рахоев/

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению  
об отраслевой системе оплаты труда  
работников государственных  
учреждений, подведомственных  
Министерству экономического развития  
Кабардино-Балкарской Республики

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**  
**руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждений,**  
**подведомственных Министерству экономического развития**  
**Кабардино-Балкарской Республики**

Наименование	Должностной оклад, рублей в месяц
Руководитель учреждения	
I группа (штатная численность свыше 100 единиц)	28500
II группа (штатная численность до 100 единиц)	27600
Заместитель руководителя учреждения	
I группа (штатная численность свыше 100 единиц)	25650 – 19950
II группа (штатная численность до 100 единиц)	24840 – 19320
Главный бухгалтер учреждения	
I группа (штатная численность свыше 100 единиц)	25650 – 19950
II группа (штатная численность до 100 единиц)	24840 – 19320

---

 / Д. М. Рахоев /



# ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению

об отраслевой системе оплаты труда работников  
государственных учреждений, подведомственных  
Министерству экономического развития  
Кабардино-Балкарской Республики

## ПОКАЗАТЕЛИ


эффективности деятельности казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных  
Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики и их руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Характеристика показателя	Методика измерения выполнения показателя	Максимальное количество баллов
1.	Выполнение значений объемных показателей в рамках задания государственного и автономных (для бюджетных и автономных учреждений).	показатели объема работ в отчетном периоде, отчет о выполнении государственного задания	выполнено на 90% и более – 15 баллов; выполнено от 80 – 90% – 10 баллов; выполнено менее 80% – 5 баллов	15
2.	Процент освоения бюджетных ассигнований, предоставленных учреждению (для казенных учреждений).	показатель освоения в отчетном периоде	обеспечено освоение более чем на 95% – 25 баллов; обеспечено освоение 70 – 95% – 20 баллов; менее чем на 70% – 10 баллов	25

3.	Обеспечение информационной открытости учреждения и размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации об учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами)	Обеспечение своевременного размещения информации о государственном учреждении в отчетном периоде в соответствии с требованиями, установленными законодательством, на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	не обеспечено – 0 баллов; частично обеспечено – 5 баллов; обеспечено полностью – 10 баллов	10
4.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения пожарной (функциональное и (или) тревожной кнопки; отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников учреждения по вине работодателя за отчетный период (отсутствие предписаний, замечаний и представлений со стороны контролирурующих надзорных органов по итогам проведенных проверок или отсутствие данных проверок)	показатель обеспечения в отчетном периоде	обеспечено полностью – 5 баллов; обеспечено частично – 3 бала; не обеспечено – 0 баллов	5
5.	Рост средней заработной платы	показатель роста средней	обеспечен рост от 5% – 10 баллов;	10

	в отчетном периоде (для бюджетных и автономных учреждений)	заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов	не обеспечен рост – 0 баллов	
6.	Укомплектованность учреждения работниками, оказывающими государственные услуги (выполняемые работы)	доля укомплектованности, составляющая 100%	выполнено на 90% и более – 10 баллов; выполнено менее 90% – 0 баллов	10
7.	Увеличение поступлений средств от приносящей деятельности (для бюджетных и автономных учреждений)	темп роста поступлений от приносящей доход деятельности в текущем финансовом году по сравнению с отчетным финансовым годом	обеспечен рост на 5% и более – 15 баллов; не обеспечен рост - 0 баллов	15
8.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	по итогам очередного финансового года	выполнено – 10 баллов; не выполнено – 0 баллов	10
9.	Уровень удовлетворенности граждан качеством государственных и муниципальных услуг, выполняемых государственным учреждением	уровень удовлетворенности граждан качеством государственных и муниципальных услуг, проценты	уровень удовлетворенности граждан качеством государственных и муниципальных услуг 95% и более – 10 баллов; менее 95% - 0 баллов	10

10.	Соблюдение требований, предусмотренных законодательством, законодательством Кабардино-Балкарской Республики	отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок правоохранительными, контрольными (надзорными) и иными органами	отсутствие в отчетном периоде актов правоохранительных, контрольных (надзорных) и иных органов о выявленных нарушениях – 10 баллов; наличие актов правоохранительных, контрольных (надзорных) и иных органов о выявленных нарушениях – 0 баллов	10
11.	Своевременность и качество представления отчетов и запросов	соблюдение установленных сроков и качества представления сведений, отчетности бюджетной отчетности.	соблюдение сроков представления документации – 5 баллов; несоблюдение сроков представления документации – 0 баллов	5
12.	Эффективность использования имущества государственного имущества Кабардино-Балкарской Республики, находящегося в оперативном управлении государственного учреждения (для казенных учреждений)	отсутствие имущества, не используемого в уставной деятельности государственного учреждения (пригодное к эксплуатации, но неиспользуемое имущество, подлежит передаче; имущество, находящееся в нерабочем состоянии) в отчетном периоде	отсутствие неиспользуемого имущества – 15 баллов; наличие неиспользуемого имущества – 0 баллов	15
Совокупность баллов при выполнении всех критериев для бюджетных и автономных учреждений				100
Совокупность баллов при выполнении всех критериев для казенных учреждений				100


  
 / Б. М. Ракаев /

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 7**  
к Положению  
об отраслевой системе оплаты труда  
работников государственных  
учреждений, подведомственных  
Министерству экономического развития  
Кабардино-Балкарской Республики


**РАЗМЕРЫ**

**ежемесячных надбавок за сложность, напряженность  
и специальный режим работы к должностным окладам сотрудников  
учреждений подведомственных Министерству экономического  
развития Кабардино-Балкарской Республики**

	Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы к должностному окладу, %
Должности, отнесенные к:	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень	25 – 30
2 квалификационный уровень	25 – 30
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	35 – 40
2 квалификационный уровень	35 – 40
3 квалификационный уровень	35 – 40
4 квалификационный уровень	35 – 40
5 квалификационный уровень	35 – 40
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень	45 – 50
2 квалификационный уровень	45 – 50
3 квалификационный уровень	45 – 50
4 квалификационный уровень	45 – 50
5 квалификационный уровень	50 – 55
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	

1 квалификационный уровень	70 – 75
2 квалификационный уровень	70 – 75
3 квалификационный уровень	70 – 75

---

 /Б.Н. Рахматов/

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 8**  
**к Положению**  
**об отраслевой системе оплаты труда**  
**работников государственных**  
**учреждений, подведомственных**  
**Министерству экономического развития**  
**Кабардино-Балкарской Республики**

**УСЛОВИЯ**

**формирования фонда оплаты труда работников государственных**  
**учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных**  
**Министерству экономического развития**  
**Кабардино-Балкарской Республики (в расчета на год)**  
**(без учета средств от приносящей доход деятельности)**

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень должностей (профессий) работников</b>	<b>Количество окладов</b>	<b>Количество МРОТ</b>
1.	Основной административно- управленческий персонал	32	-
2.	Основной персонал учреждения	24	-
3.	Вспомогательный персонал:	-	-
3.1.	Прочий административно- управленческий персонал	24	-
3.2.	Младший обслуживающий персонал	-	12

/ Б.М. Рахоев /