



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

**КЪАБАРТЫ-МАЛЖЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ПРАВИТЕЛЬСТВОСУНУ
БЕГИМИ**

4 августа 2025 г.

№ 122-ПП

г. Нальчик

**Об утверждении Положения об отраслевой системе
оплаты труда работников государственных казенных учреждений
Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных
Министерству транспорта и дорожного хозяйства
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 казенных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 22 декабря 2017 г. № 223-ПП «О Положении об оплате труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Министерству транспорта и дорожного

хозяйства Кабардино-Балкарской Республики» («Официальная Кабардино-Балкария», 2017, № 50-52);

пункт 13 изменений, утвержденных постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 30 декабря 2019 г. № 255-ПП «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики»;

пункт 13 изменений, утвержденных постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 27 апреля 2020 г. № 88-ПП «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики»;

постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 29 июля 2020 г. № 165-ПП «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики» («Официальная Кабардино-Балкария», 2020, № 31);

пункт 2 постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 3 октября 2022 г. № 218-ПП «О внесении изменений в пункт 1-1 постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 29 ноября 2019 г. № 211-ПП и Положение об оплате труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2025 г.

Председатель Правительства
Кабардино-Балкарской Республики



А.Мусуков

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Кабардино-Балкарской Республики
от 4 августа 2025 г. № 122-ПП

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников государственных
казенных учреждений Кабардино-Балкарской Республики,
подведомственных Министерству транспорта и дорожного
хозяйства Кабардино-Балкарской Республики

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников государственных казенных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики (далее соответственно - учреждения, Министерство), и включает в себя:

- размеры 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;
- другие вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников учреждений 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 должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

3. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяются

в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, с учетом отнесения занимаемых ими профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, к соответствующему разряду выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

5. 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

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

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

8. 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.

9. 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 Кабардино-Балкарской Республики, в Министерстве.

10. 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).

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

12. Заработная плата работников учреждений (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

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

14. 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, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

15. 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 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.

16. Работникам учреждений, местом осуществления трудовой функции которых в соответствии с трудовым договором определены отдаленные горные и высокогорные районы, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к 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.

17. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов 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 (должностного оклада), рассчитанной за час работы в ночное время.

Часовой должностной оклад определяется путем деления месячного должностного 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.

18. 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.

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

20. Выплата при совмещении профессий (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 должностному окладу по основной работе или в фиксированной сумме.

Выплаты за совмещение устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Условия и порядок установления доплаты за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

21. 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.

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 социальной защиты 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».

22. 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

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

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

24. 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, объем работы);

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

25. 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 среди населения;

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 учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели, условия и достижения.

26. Работникам учреждений может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

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;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

27. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

28. Работникам учреждений устанавливаются следующие ежемесячные выплаты:

за качественное выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, в процентах от должностного оклада в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению;

за квалификационную категорию водителям автомобилей в следующих размерах:

имеющим квалификационную категорию «водитель автомобиля 2 класса», - 10 процентов от должностного оклада,

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

за обеспечение бесперебойной работы приборов фотовидеофиксации нарушений правил дорожного движения, бесперебойной работы системы видеонаблюдения, выполнение и перевыполнение плановых показателей работникам отдела технического обслуживания и сопровождения учреждения, обеспечивающего функционирование аппаратно-программного комплекса «Безопасная республика», - в размере 50 - 80 процентов от должностного оклада.

29. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается работникам учреждения в процентах к должностному 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 5 лет - 15 процентов;

от 5 до 10 лет - 20 процентов;

свыше 10 лет - 30 процентов.

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

31. 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.

32. Надбавка за наличие ученой степени по соответствующему профилю профессиональной деятельности, почетного звания:

до 25 процентов должностного оклада за присуждение ученой степени «доктор наук»;

до 15 процентов должностного оклада за присуждение ученой степени «кандидат наук» или почетное звание «заслуженный».

Надбавка за наличие ученой степени «доктор наук» или «кандидат наук» устанавливается работнику, работающему непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

При наличии оснований для установления надбавок за наличие ученой степени и почетного звания рекомендуется устанавливать коэффициент по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

33. Размеры, порядок и условия осуществления выплат 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.).

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

34. 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.

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

36. 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. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей и главного бухгалтера

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

38. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются Министерством 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».

39. Размеры 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 № 5 к настоящему Положению.

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

41. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, 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 в пределах утвержденного фонда оплаты труда для данной категории персонала.

42. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты – до 4-х должностных окладов в год.

43. Руководителям учреждений премиальные выплаты по итогам работы за квартал производятся по решению Министерства в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала при наличии экономии средств фонда оплаты труда на основании расчета суммы баллов, полученных по результатам оценки эффективности работы руководителя учреждения, с учетом достижения показателей эффективности деятельности, установленных приложением № 6 к настоящему Положению, согласно таблице:

| Количество полученных баллов | Эффективность деятельности | Размер премиальных выплат |
|------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 70 - 100 | эффективная деятельность | 1 должностной оклад |
| 50 - 70 | достаточно эффективная деятельность | 0,5 должностного оклада |
| 30 - 50 | умеренно эффективная деятельность | 0,25 должностного оклада |
| менее 30 | неэффективная деятельность | премиальная выплата не назначается |

44. Руководители учреждений до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляют в Министерство отчеты о выполнении установленных показателей.

45. 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 Министерства, в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы 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 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».

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

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений и штатного расписания учреждений

47. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из предельной штатной численности учреждений за счет средств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, предусмотренных в соответствии с пунктами 49, 50 настоящего Положения.

48. Планирование фонда оплаты труда учреждений, формируемого за счет средств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики осуществляется из расчета выплаты средств в течение года в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

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

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

ежемесячной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в отношении имеющих соответствующую форму допуска работников, в размере фактических величин, определяемых в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

50. 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.

51. 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.

VII. Иные вопросы оплаты труда

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

53. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь к отпуску в размере двух должностных окладов один раз в год 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 Министерство на основании письменного заявления руководителя учреждения.

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

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

55. 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 должностного 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.

56. 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 (должностного 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.



Полеников А. З.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственных
казенных учреждений, подведомственных
Министерству транспорта и дорожного хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

Таблица № 1

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 (делопроизводитель, секретарь, комендант) | 19943,0 |
| 2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший») | 21274,0 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: | - |
| 1 квалификационный уровень (секретарь руководителя) | 22594,0 |
| 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, (специалист-стажер по приему и обработке экстренных вызовов) | 23936,0 |
| 3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория (техник I категории, начальник хозяйственного отдела, специалист по приему и обработке экстренных вызовов) | 25245,0 |
| 4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий») | 26565,0 |

| | |
|--|---------|
| (ведущий специалист по приему и обработке экстренных вызовов) | |
| 5 квалификационный уровень (главный специалист по приему и обработке вызовов, главный специалист центра обработки экстренных вызовов) | 29898,0 |
| ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»: | |
| 1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, менеджер, инженер по защите информации, инженер-программист, специалист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт) | 23925,0 |
| 2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория) | 25245,0 |
| 3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория) | 26912,0 |
| 4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» (ведущий инженер, ведущий специалист) | 28578,0 |
| 5 квалификационный уровень (главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера, старший специалист (смены) по приему и обработке вызовов, главный инженер по радионавигации, радиолокации и связи) | 30558,0 |
| ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»: | - |
| 1 квалификационный уровень (начальник отдела, руководители специализированных подразделений) | 33539,0 |
| 2 квалификационный уровень (главный специалист по защите информации, за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения, начальник управления, главный энергетик) | 34568,0 |
| 3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 36014,0 |

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 (уборщик служебных помещений) | 18607,0 |
| 2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший») | 18942,0 |
| ПКГ «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»: | |
| 1 квалификационный уровень (водитель автомобиля) | 19943,0 |
| 2 квалификационный уровень | 20185,0 |
| 3 квалификационный уровень | 20427,0 |
| 4 квалификационный уровень | 20669,0 |

Таблица № 3

Должности и профессии, не отнесенные
к профессиональным квалификационным группам

| Наименование должности | размер должностного оклада, в рублях |
|--|---|
| заведующий сектором | 31350,0 |
| заместитель начальника отдела старший смены | 30558,0 |



Доминков А.З.
31.07.2025

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственных
казенных учреждений, подведомственных
Министерству транспорта и дорожного хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей, относящихся к административно-управленческому
персоналу и вспомогательному персоналу государственных
казенных учреждений, подведомственных Министерству
транспорта и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской
Республики**

**1. Государственное казенное учреждение Кабардино-Балкарской
Республики «Управление дорожного хозяйства»**

Административно-управленческий персонал:
руководитель;
заместитель руководителя;
главный бухгалтер.

Вспомогательный персонал:
главный специалист отдела бухгалтерского учета и отчетности;
начальник планово-экономического отдела;
главный специалист планово-экономического отдела;
начальник юридического отдела;
главный специалист юридического отдела;
начальник отдела планирования и подготовки закупок;
главный специалист отдела планирования и подготовки закупок;
начальник отдела кадров и делопроизводства;
главный специалист отдела кадров и делопроизводства;
водитель автомобиля;
уборщик служебных помещений.

**2. Государственное казенное учреждение Кабардино-Балкарской
Республики «Безопасная республика»**

Административно-управленческий персонал:
руководитель;

заместитель руководителя;
главный бухгалтер.

Вспомогательный персонал:

главный специалист отдела бухгалтерского учета;
ведущий специалист отдела бухгалтерского учета;
начальник отдела государственных закупок и экономики;
главный специалист государственных закупок и экономики;
заведующий сектором правового обеспечения и охраны труда;
инженер по охране труда сектора правового обеспечения и охраны
труда;
заведующий сектором по защите государственной тайны,
мобилизационной работе, делам гражданской обороны и чрезвычайным
ситуациям;
начальник отдела кадров, антикоррупционной работы и
делопроизводства;
главный специалист отдела кадров, антикоррупционной работы
и делопроизводства;
уборщик служебных помещений.



Дошкотов А.З.
31.07.2025

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственных
казенных учреждений, подведомственных
Министерству транспорта и дорожного хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

РАЗМЕР
ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам
государственных казенных учреждений, подведомственных
Министерству транспорта и дорожного хозяйства Кабардино-
Балкарской Республики (за качественное выполнение работы,
связанной с обеспечением рабочего процесса или
уставной деятельности учреждения)

| Наименования должностей | Размер ежемесячной надбавки за качественное выполнение работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения к должностному окладу, в процентах |
|---|---|
| Должности, отнесенные к следующим категориям | |
| Работники, занимающим общеотраслевые должности служащих | |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | до 30 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 30-60 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: | 90-120 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»: | 120-150 |
| Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня, второго уровня» | 120-150 |
| Должности и профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам | |

| | |
|-------------------------------|---------|
| заместитель начальника отдела | 120-150 |
| заведующий сектором | 90-120 |
| старший смены | 30-60 |



Документ А.3.
31.07.2025

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственных
казенных учреждений, подведомственных
Министерству транспорта и дорожного хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления
выплаты за стаж непрерывной работы

1. В стаж непрерывной работы, дающий работникам государственных казенных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Министерству транспорта и дорожного хозяйства 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 на любых должностях в организациях и учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере смежных областей всех форм собственности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

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;

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 случае увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращения 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 в 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);

занятым 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. Иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, засчитываются на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Соответствующие решения оформляются протоколом и утверждаются руководителем учреждения.



Давлатов А.З.
31.07.2025

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственных
казенных учреждений, подведомственных
Министерству транспорта и дорожного хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждения,
подведомственного Министерству транспорта и дорожного
хозяйства Кабардино-Балкарской Республики

| Наименование | Должностной оклад, рублей в месяц |
|---|--------------------------------------|
| Штатная численность учреждения до 100 единиц | |
| Руководитель учреждения | 44000,0 |
| Заместитель руководителя учреждения | 39600,0 – 30800,0 |
| Главный бухгалтер учреждения | 39600,0 – 30800,0 |
| Штатная численность учреждения свыше 100 единиц | |
| Руководитель учреждения | 47300,0 |
| Заместитель руководителя учреждения | 42570,0 – 33110,0 |
| Главный бухгалтер учреждения | 42570,0 – 33110,0 |



Хышеков А.З.
31.07.2025

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственных
казенных учреждений, подведомственных
Министерству транспорта и дорожного хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности государственных казенных
учреждений, подведомственных Министерству транспорта
и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики,
и их руководителей

| № п/п | Наименование показателя | Характеристика показателя | Методика измерения выполнения показателя | Максим альное количес тво баллов |
|----------|--|---|---|--|
| 1. | Процент освоения бюджетных ассигнований, предоставленных учреждению | показатель освоения в отчетном периоде | обеспечено освоение более чем на 95% - 25; обеспечено освоение 70 - 95% - 20 баллов; менее чем на 70% - 10 баллов | 25 |
| 2. | Обеспечение информационной открытости учреждения (регистрация и размещение 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 www.bus.gov.ru | не обеспечено - 0 баллов; частично обеспечено - 5 баллов; обеспечено полностью - 10 баллов | 10 |
| 3. | Обеспечение комплексной безопасности учреждения (функционирование пожарной сигнализации и (или) тревожной | показатель обеспечения в отчетном периоде | обеспечено полностью - 10 баллов; обеспечено частично - 3 балла; не обеспечено - 0 баллов | 10 |

| | | | | |
|----|---|--|--|----|
| | кнопки); отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников учреждения по вине работодателя за отчетный период (отсутствие предписаний, замечаний и представлений со стороны контролирующих надзорных органов по итогам проведенных проверок или отсутствие данных проверок) | | | |
| 4. | 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 |
| 5. | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | по итогам очередного финансового года | выполнено - 10 баллов; не выполнено - 0 баллов | 10 |
| 6. | Соблюдение требований, предусмотренных федеральным законодательством и 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 |
| 7. | Своевременность и качество представления отчетов и запросов | соблюдение установленных сроков и качества представления сведений, бюджетной отчетности учредителю | соблюдение сроков представления документации - 10 баллов; несоблюдение сроков представления документации - 0 баллов | 10 |
| 8. | Эффективность использования государственного имущества Кабардино-Балкарской Республики, | отсутствие имущества, не используемого в уставной деятельности | отсутствие неиспользуемого имущества - 15 баллов; наличие неиспользуемого имущества - 0 баллов | 15 |

| | | | | |
|---|---|--|--|-----|
| | находящегося в оперативном управлении государственного учреждения | государственного учреждения (пригодное к эксплуатации, но неиспользуемое имущество подлежит передаче; имущество, находящееся в нерабочем состоянии) в отчетном периоде | | |
| Совокупность баллов при выполнении всех критериев | | | | 100 |



Пошенов А.З.
31.07.2025

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственных
казенных учреждений, подведомственных
Министерству транспорта и дорожного хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда работников государственных
казенных учреждений, подведомственных Министерству
транспорта и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской
Республики (в расчете на год)

| № п/п | Категория персонала | Количество окладов (должностных окладов) |
|--|---|---|
| Штатная численность учреждения до 50 единиц | | |
| 1. | Административно-управленческий персонал: директор учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер | 43,3 |
| 2. | Основной персонал | 33,0 |
| 3. | Вспомогательный персонал | 33,0 |
| Штатная численность учреждения от 50 единиц до 100 | | |
| за исключением работников учреждения, финансирование которого осуществляется за счет средств дорожного фонда Кабардино-Балкарской Республики | | |
| 1. | Административно-управленческий персонал: директор учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер | 41,0 |
| 2. | Основной персонал | 23,4 |
| 3. | Вспомогательный персонал | 33,0 |
| работники учреждения, финансирование которых осуществляется за счет средств дорожного фонда Кабардино-Балкарской Республики | | |
| 1. | Заместитель директора | 41,0 |
| 2. | Основной персонал | 40,0 |



Яшинов А.З.
31.07.2025