



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

9 июня 2017 г.

№ 105-ПП

г. Нальчик

**О Положении об оплате труда работников государственных казенных,
бюджетных и автономных учреждений, подведомственных
Министерству строительства, жилищно-коммунального и дорожного
хозяйства Кабардино-Балкарской Республики**

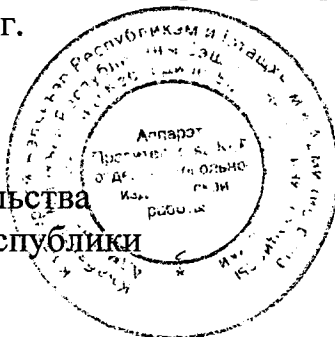
В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 г. № 196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» Правительство Кабардино-Балкарской Республики **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству строительства, жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Кабардино-Балкарской Республики Болотокова В.Х.

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2017 г.

Председатель Правительства
Кабардино-Балкарской Республики



А. Мусуков

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Кабардино-Балкарской Республики
от 9 июня 2017 г. № 105-ПП

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству строительства, жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству строительства, жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики (далее - учреждения), и включает в себя:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и настоящим Положением.

Настоящее Положение для государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, за исключением государственных казенных учреждений, носит рекомендательный характер.

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

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Министерство строительства, жилищно-коммунального и дорожного

хозяйства Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находятся учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

6. Размеры должностных окладов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя учреждения.

8. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам

9. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих.

9.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, дворник, уборщик служебных помещений	3131
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с	3187

	производным наименованием «старший» (старший по смене)	
--	---	--

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» - до 3,0 включительно.

9.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	3355
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3467
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3634
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3914

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - до 3,0 включительно.

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

10.1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, комендант	3355
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3579

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - до 1,8 включительно.

10.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инспектор по контролю за исполнением поручений, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант, техник-программист	3802
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное	4026

	должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4250
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4473
5 квалификационный уровень	начальник гаража	5032

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - до 1,8 включительно.

10.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по качеству, инженер – электроник, специалист по кадрам, энергетик, инженер по надзору за строительством, экономист, юрисконсульт, эксперт дорожного хозяйства, инженер – лаборант	4026
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4250

3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4529
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4809
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, лабораториях, заместитель начальника отдела, инженер	5144

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 1,8 включительно.

10.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	начальник отдела	5647
2 квалификационный уровень	главный энергетик	6598
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7269

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» - до 2,0 включительно.

III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

11. Минимальные размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников учреждений устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», водителям «за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

13. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

14. Работникам, которым присвоена ученая степень, устанавливается

повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени в размере:

за звание «кандидат наук» - 0,10;

за звание «доктор наук» - 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за присвоение ученой степени не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

15. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению;

при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени «доктор наук» вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии; решение о присуждении ученой степени «кандидат наук» вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук).

16. Водителям автомобилей учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладу «за классность».

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям «за классность»:

водителям 1 класса - 0,35;

водителям 2 класса - 0,20.

Применение повышающего коэффициента к окладу водителям «за классность» не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

17. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за непрерывный стаж работы:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,10;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,20;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,30;

при стаже работы свыше 10 лет - 0,40.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за непрерывный стаж работы определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением к настоящему Положению.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

В целях оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

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).

19. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда устанавливается в повышенном размере.

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Рекомендуемый размер доплаты - не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за

сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов, устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденными его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

23. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

24. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

25. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за высокое качество работы, интенсивность и высокие результаты работы, а также выплата премий по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективными договорами с учетом формализованных критериев и показателей эффективности работы, измеряемых качественными

и количественными показателями. Разработка критериев и показателей эффективности работы осуществляется с учетом принципов:

объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватности - вознаграждение должно быть адекватным трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

прозрачности - решения о выплатах и их размерах должны приниматься с учетом мнения представительного органа.

Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

26. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам единовременно по итогам выполнения этих работ. При определении размера выплаты учитываются:

выполнение индивидуальных и коллективных особо важных заданий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

интенсивность и напряженность работы в связи с единовременным увеличением объема работ по основной должности или дополнительным объемом работ, не связанным с основными обязанностями работника;

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

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

27. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы сотрудника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии дефектов при выполнении работ/оказании услуг.

28. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

работников соответствующего учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, год). В положении конкретизируется также и период, за который выплачивается премия. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

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

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

обеспечение выполнения положений государственных программ, соглашений на текущий год;

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

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

качественное и своевременное ведение отчетной документации.

Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

VI. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

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

30. Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений.

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда утверждаются локальным нормативным актом Министерства строительства, жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики.

31. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». Порядок установления размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

33. Выплаты компенсационного 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, и настоящим Положением.

34. 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.

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

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения государственный орган исполнительной власти должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Порядок и критерии отнесения государственных учреждений к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются ведомственными актами исполнительных органов государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которых находятся учреждения.

35. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом V настоящего Положения с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом III настоящего Положения, не применяются к должностным окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера.

VII. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда учреждений и штатному расписанию

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

37. 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.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, могут направляться государственным казенным учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов от средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований республиканского

бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

Министерство строительства, жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики - главный распорядитель средств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находятся учреждения, может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных государственных учреждений (не более 40 процентов).

38. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из фонда оплаты труда по должностным окладам и компенсационным выплатам и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

39. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Министерством строительства, жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Кабардино-Балкарской Республики.

40. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании учреждений предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

41. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам учреждений, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

Работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и

выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается указанная надбавка к заработной плате, исчисленной не ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

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

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

43. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

44. Если в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не 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 (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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

45. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, а также руководителю может оказываться материальная помощь.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается в

размере, установленном в трудовом договоре.

Порядок предоставления материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии с локальным нормативным правовым актом учреждения.

Материальная помощь может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год.

