



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.03.2026

г. Черкесск

№ 27

О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений в строительной отрасли

В целях совершенствования системы оплаты труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений в строительной отрасли, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Карачаево-Черкесской Республики от 14.01.2005 № 22-РЗ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений», постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» Правительство Карачаево-Черкесской Республики

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить Примерное положение об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений в строительной отрасли согласно приложению.

2. Руководителям республиканских государственных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в строительной отрасли:

2.1. Утвердить положения о системах оплаты труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений в строительной отрасли с учетом Примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников республиканских государственных учреждений в строительной отрасли, утвержденного настоящим постановлением.

2.2. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (контрактам) (заключению новых трудовых договоров (контрактов)) с работниками республиканских государственных бюджетных учреждений в строительной отрасли в связи с введением в учреждениях новых систем оплаты труда.

2.3. Организовать и принять личное участие в работе по информированию всех работников республиканских государственных бюджетных

учреждений в строительной отрасли по вопросам перехода на новую систему оплаты труда.

3. Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства Карачаево-Черкесской Республики:

давать разъяснения по вопросам, связанным с применением настоящего постановления;

заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам (контрактам) (заключить новые трудовые договоры (контракты) с руководителями республиканских государственных бюджетных учреждений в строительной отрасли в связи с введением в учреждении новых систем оплаты труда.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, курирующего вопросы строительства и жилищно-коммунального хозяйства.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Председатель Правительства
Карачаево-Черкесской Республики



М.О. Аргунов

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
республиканских государственных бюджетных учреждений в
строительной отрасли

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений (далее - учреждения) в строительной отрасли (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений в строительной отрасли.

1.2. Положение подготовлено с учетом:

1.2.1. Соблюдения основных гарантий по оплате труда, установленных нормами действующего в Российской Федерации трудового законодательства.

1.2.2. Требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих при тарификации работ и работников, а также квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и других служащих (межотраслевых должностей).

1.2.3. Положения по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденного постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256 (далее - постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики № 256).

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми систе-

мами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

1.2.4. Перечня видов выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения.

1.2.5. Перечня видов выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 Положения.

1.2.6. Определения условий оплаты труда, исходя из особенностей содержания и условий труда отдельных работников учреждений.

1.2.7. Установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, стажа работы по профессии, условий труда.

1.2.8. Изменения структуры заработной платы, обеспечивающей усиление ее стимулирующего воздействия.

1.2.9. Использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих выплат, компенсационных выплат и премирования.

1.2.10. Установления прав руководителей учреждений в оценке деловых качеств работников учреждений и результатов их труда.

1.2.11. Повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда.

2. Оплата труда

2.1. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих из республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики на выполнение государственного задания и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом Положения, которое носит для учреждений рекомендательный характер.

2.3. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом разрабатываемых в государственных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются с учетом окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от

11.08.2010 № 256, и персонального повышающего коэффициента, учитывающего уровень квалификационной подготовки согласно приложению к Положению.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (уровням) приведены в приложении к Положению.

2.6. Оклады (должностные оклады) работников учреждений определяются как произведение минимального размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (уровням) подлежат индексации.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителями учреждений в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работниками учреждений.

2.8. Штатное расписание учреждений с размерами окладов (должностных окладов) работников учреждений утверждается руководителями этих учреждений по согласованию с государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих учреждений, за соответствующий период.

2.9. Ежемесячная оплата труда работников учреждений состоит из текущей (ежемесячной) и переменной частей.

Постоянная (ежемесячная) часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работниками учреждений возложенных на них трудовых обязанностей, по итогам работы за месяц и состоит из оклада (должностного оклада) согласно действующему штатному расписанию, стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

Переменной частью оплаты труда являются премии, оплата за совместительство (замещение) должностей, оплата за увеличенный объем работы, оплата за привлечение к работе в выходные и праздничные дни, а также выплаты согласно положений учреждений о премировании, утверждаемых руководителями учреждений (далее – положения о премировании) в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждений.

2.10. Величина заработной платы работников учреждений зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). При этом наряду с заработной платой работникам учреждений может выплачиваться поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных Положением и положениям о премировании.

2.11. Месячная заработная плата работников учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере

оплаты труда», при условии, что указанными работниками учреждений полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.12. В случае направления в служебную командировку заработная плата сохраняется за работниками учреждений.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты:

3.1.1. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, исходя из объема субсидий, поступающих из республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики на выполнение государственного задания и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент от 70 до 160% к должностному окладу (устанавливается в зависимости от должности);

коэффициент за сложность и напряженность от 1,0 до 3,0 к должностному окладу (устанавливается индивидуально в зависимости от сложности выполняемой работы);

выплата за наличие квалификационной категории от 0,2 до 1,0 к должностному окладу (устанавливается в зависимости от наличия дополнительной квалификации СРО, кадастровый инженер);

повышающий коэффициент за выслугу лет в учреждении от 0 до 30% к должностному окладу (от 1 года до 5 лет - 10 %, от 5 до 10 лет - 15 %, от 10 до 15 лет - 20 %, свыше 15 лет - 30 %);

выплаты за качество выполняемой работы 25% к должностному окладу;

выплаты за интенсивность и высокие результаты от 0% до 30% к должностному окладу;

за классность водителям транспортных средств.

4.2. Выплаты стимулирующего характера могут выражаться в качестве доплат за наличие почетного звания. Доплаты за наличие почетных званий «Заслуженный строитель Российской Федерации», «Почетный строитель Российской Федерации» устанавливаются работникам учреждений в размере до 30 процентов от должностного оклада, и выплачиваются ежемесячно при наличии соответствующих оснований.

4.3. В учреждениях может осуществляться премирование работников учреждений с целью поощрения работников учреждений за общие результаты труда по итогам работы, в связи с празднованием профессиональных праздников, многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами по достижении возраста: 50, 55 и 60 лет, а также по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Порядок, основания, показатели и размеры премирования определяются в соответствии с положением о премировании.

При выплатах премий учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работниками учреждений своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения 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 в выполнении важных работ, мероприятий.

Премирование осуществляется в пределах экономии средств фонда оплаты труда. Конкретный размер премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы не ограничена.

5. Условия и порядок оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностного оклада руководителей учреждений определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителей учреждений и устанавливаются государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих учреждений, за соответствующий период.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителей учреждений. Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителей учреждений, главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителями учреждений при заключении трудового договора.

5.4. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений с учетом условий труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Государственные органы, осуществляющие функции и полномочия учредителей этих учреждений, устанавливают руководителям учреждений, выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей, утверждаемых государственными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителей этих учреждений, за соответствующий период.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) определяется правовыми актами государственных органов, осуществляющих функции и полномочия учредителей соответствующих государственных учреждений, в кратности от 1 до 3.

Среднемесячная заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячная заработная плата работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируется за счет

всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров на среднемесячную заработную плату работников учреждений.

При установлении условий оплаты труда руководителей учреждений государственные органы, осуществляющие функции и полномочия учредителей этих учреждений, должны исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, предусмотренного абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

К показателям эффективности работы руководителей учреждений относится достижение показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководители учреждений вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждений между выплатами компенсационного и стимулирующего характера с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с действующим законодательством.

6.2. В пределах экономии фонда оплаты руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере и порядке установленном локальным актом учреждения в пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимают руководители учреждений. Материальная помощь выплачивается при:

- предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска работникам учреждений;

- бракосочетании;

- рождении ребенка;

- тяжелой длительной болезни, несчастных случаях с работниками учреждений.

6.3. Порядок единовременной выплаты к отпуску заместителям руководителей, главным бухгалтерам и работникам учреждений устанавливается локальным актом учреждения в пределах имеющихся средств из фонда оплаты.

7. Заключительные положения

7.1. Руководители учреждений руководствуются Положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждений.

Приложение к
Примерному положению

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов, ставок заработной платы руководителя учреждения,
заместителей руководителя, главного бухгалтера

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)	Персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (%)
Директор	23870,0	160
Первый заместитель директора	21700,0	160
Главный инженер	20500,0	150
Заместитель директора	20500,0	150
Финансовый директор	20500,0	150
Главный бухгалтер	16000,0	120

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов, ставок заработной платы по профессиональной
квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих»

Профессиональные квалификационные группы	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (%)	Наименование должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	12200,0	100	Архивариус
1 квалификационный уровень	14800,0	100	Помощник директора - делопроизводитель
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	13100,0	100	Главный специалист по вопросам кадровой политики
1 квалификационный уровень	13100,0	100	Главный специалист - секретарь
1 квалификационный уровень	13100,0	100	Главный специалист - программист
1 квалификационный уровень	13100,0	100	Кадастровый инженер
2 квалификационный уровень	13100,0	100	Заведующий хозяйством

1	2	3	4
2 квалификацион- ный уровень	16000,0	120	Начальник отдела кадастра и технической инвентариза- ции
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификацион- ный уровень	12200,0	100	Специалист по охране труда
1 квалификацион- ный уровень	13100,0	100	Главный специалист
1 квалификацион- ный уровень	13100,0	110	Инспектор строительного контроля, главный инспек- тор строительного контроля Инженер проекта – сметчик
5 квалификацион- ный уровень	13100,0	100	Главный специалист Главный специалист по су- дебным вопросам Главный специалист по сбору техусловий
5 квалификацион- ный уровень	14000,0	110	Заместитель начальника от- дела
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификацион- ный уровень	16000,0	120	Начальник отдела бюджет- ного учета Начальник юридического от- дела Начальник отдела по эконо- мике и государственным за- купкам Начальник производственно- технического отдела Начальник проектно-смет- ного-отдела
2 квалификацион- ный уровень	14490,0	110	Главный инженер проекта

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов, ставок заработной платы по профессиональной
квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих»

Профессиональные квалификационные группы	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада (рублей)	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (%)	Наименование должности
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	10000,0	0	Уборщица
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	12000,0	80	Водитель
1 квалификационный уровень	12000,0	70	Водитель

