



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

**КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ПРАВИТЕЛЬСТВОСУНУ  
БЕГИМИ**

22 декабря 2017 г.

№ 223-ПП

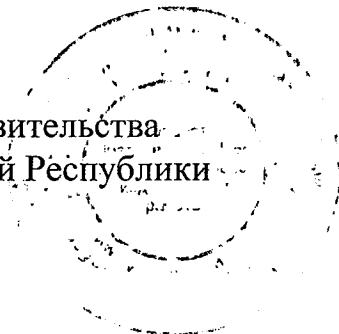
г. Нальчик

**О Положении об оплате труда работников государственных  
учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных  
Государственному комитету Кабардино-Балкарской Республики  
по транспорту и связи**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Законом Кабардино-Балкарской Республики от 19 мая 2010 г. № 35-РЗ «Об оплате труда отдельных категорий работников» Правительство Кабардино-Балкарской Республики **постановляет:**

Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Государственному комитету Кабардино-Балкарской Республики по транспорту и связи.

Председатель Правительства  
Кабардино-Балкарской Республики



А.Мусуков

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Кабардино-Балкарской Республики  
от 22 декабря 2017 г. № 223-ПП

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных Государственному комитету Кабардино-Балкарской Республики по транспорту и связи**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Законом Кабардино-Балкарской Республики от 19 мая 2010 г. № 35-РЗ «Об оплате труда отдельных категорий работников», постановлениями Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 г. № 196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», от 7 ноября 2008 г. № 247-ПП «О минимальных окладах по квалификационным группам работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», от 18 сентября 2008 г. № 223-ПП «Об условиях премирования, оказания материальной помощи и выплат поощрительного характера руководителям государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики (далее – работники учреждений), подведомственных Государственному комитету Кабардино-Балкарской Республики по транспорту и связи (далее – Госкомтранс КБР).

2. Настоящее Положение 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.

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

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Кабардино-Балкарской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами, и настоящим Положением.

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

## II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

7.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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, сторож (вахтер)	3131

2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3187
----------------------------------	--	------

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

7.2. 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 «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,8 включительно.

8. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих.

8.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - до 1,5 включительно.

8.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	3802
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	4026

3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, специалист по приему и обработке экстренных вызовов	4250
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», ведущий специалист по приему и обработке экстренных вызовов	4473
5 квалификационный уровень	Главный специалист по приему и обработке вызовов, главный специалист центра обработки экстренных вызовов	5032

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - до 1,5 включительно.

8.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по закупкам, техник-электроник и техник по телекоммуникациям, специалист по компьютерам, не вошедший в другие группы, инженер по радионавигации, радиолокации и связи, техник по радионавигации, радиолокации и связи, дежурный оперативный (отряда пожарной охраны, по контролю полетов, по связи и радионавигации, пункта управления, по перелетам, поисково-спасательной службы), специалист по работе со средствами массовой информации	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, старший специалист (смены) по приему и обработке вызовов, заместитель начальника отдела, главный инженер по радионавигации, радиолокации и связи	5144

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности третьего уровня» - до 1,5 включительно.

8.4. 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, руководители специализированных подразделений	5647
2 квалификационный уровень	Начальник управления	6598
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7269

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности четвертого уровня» - до 1,5 включительно.

9. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы 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 2,0

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

12. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,1;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 0,2;
- при стаже работы свыше 10 лет – 0,3.



В общий стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за стаж работы, включается время работы в:

учреждении;

организациях, работа в которых связана с осуществлением деятельности в области транспорта и связи;

служба в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;

иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Стаж работы для установления повышающего коэффициента за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка.

Назначение повышающего коэффициента за стаж работы работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Работникам, у которых в течение календарного года возникло право на изменение размера надбавки, повышенный размер надбавки определяется с той календарной даты, когда возникло право на увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет.

13. По решению руководителя учреждения для работников, которым присвоена ученая степень по профилю работы, может устанавливаться повышающий коэффициент. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

0,15 – за ученую степень доктора наук;

0,10 – за ученую степень кандидата наук;

14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

15. В целях поощрения работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера**

16. 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 Госкомтранса КБР, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

17. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, в ведении которого находятся указанные учреждения, устанавливается Госкомтрансом КБР по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемого государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения, за соответствующий период.

18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения 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.

19. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя 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 Госкомтранс КБР должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 18 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

## **V. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

20. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных казенных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 г. № 196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

21. Работникам учреждений, занятым на работах с особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

Установление надбавки тем работникам учреждений, кто её не получал, производится по результатам аттестации рабочих мест.

22. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам учреждений при совмещении ими профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

24. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в смете расходов на содержание работников учреждения.

25. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час, за каждый час работы в ночное время.

26. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, 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.

27. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

28. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

## **VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

29. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 г. № 196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» в учреждении

устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:  
премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев);  
надбавка за высокое качество выполняемых работ;

надбавка за выполнение особо важных и срочных работ;  
надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников учреждений производится по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, при своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы.

Работникам учреждения, проработавшим неполный период, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

По решению руководителя учреждения работник может не представляться к премированию или ему может быть снижен размер премии по результатам работы за определенный период в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

Премирование по указанным основаниям осуществляется в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год.

Денежные средства, предусмотренные фондом заработной платы на премирование по вакантным должностям, могут быть использованы на выплату премий другим работникам при условии, что должностные обязанности (работа) по вакантным должностям фактически выполнялись.

Работникам, уволенным в отчетном периоде по собственному желанию, а также по решению администрации в связи с дисциплинарными взысканиями, премия за расчетный период не устанавливается и не выплачивается.

Основанием для выплаты премии работникам учреждений является приказ руководителя учреждения. Сроки начисления ежемесячной премии должны соответствовать срокам начисления заработной платы.

30. Ежемесячная премия выплачивается работникам с целью поощрения работников за надлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий.

31. Премия по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Основными показателями для премирования являются результаты работы учреждения:

целевое и эффективное использование средств республиканского бюджета;  
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководства);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
участие в выполнении важных работ, мероприятий;

отсутствие замечаний по итогам проводимых проверок со стороны контрольных органов и вышестоящих организаций.

Премия по итогам работы за определенный период выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

32. Премия по итогам работы учреждений за год выплачивается работникам учреждения в конце года.

Выплата премии осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Максимальным размером премии по итогам работы учреждения за определенный период не ограничена.

33. Стимулирующая надбавка за высокое качество, выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения (устанавливается работникам на определенный срок) при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ;

соблюдении установленных сроков выполнения работ;

положительной оценке работы работника;

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

отсутствии дефектов при выполнении работ.

Выплата надбавки осуществляется за счет и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Максимальным размером надбавка за высокое качество работ не ограничена.

34. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты работы. При этом учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

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

непосредственное участие в реализации целевых программ.

Выплата надбавки осуществляется за счет средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

35. Единовременное премирование работников учреждения может осуществляться по следующим основаниям:

в связи с присвоением ведомственных наград, за добросовестную работу в связи с праздничными и юбилейными датами (50-летие, 55-летие и 60-летие); в связи с уходом на пенсию.

Конкретные размеры единовременных премий устанавливаются приказом по учреждению в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

36. Не подлежат премированию работники учреждения, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий. В отдельных случаях с учетом результатов последующей работы по решению руководителя премия может быть остановлена и выплачена в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

37. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда по вине руководителя руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

38. Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя исполнительного органа власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находится учреждение.

39. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь к очередному трудовому отпуску в размере двух должностных окладов.

40. В случае нахождения работника учреждения в тяжелой жизненной ситуации ему может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работникам учреждения на основании личного заявления и приказа руководителя учреждения.

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

41. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, могут направляться государственным 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.

Фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала может составлять не более 40 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения. Удельный вес расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал в зависимости от типа учреждения утверждается приказом Госкомтранса КБР.

42. Госкомтранс КБР, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, создающие условия для оказания услуг в социальной сфере, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

43. Госкомтранс КБР, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждений (с учетом типа учреждения).

