



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

**КЪАБАРТЫ-МАЛЖЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ПРАВИТЕЛЬСТВОСУНУ
БЕГИМИ**

11 апреля 2025 г.

№ 53-ПП

г. Нальчик

**Об утверждении Положения
об отраслевой системе оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения,
подведомственного Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики**

В соответствии со статьей 3 Закона Кабардино-Балкарской Республики от 19 мая 2010 г. № 35-РЗ «Об оплате труда отдельных категорий работников», постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 г. № 196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» Правительство Кабардино-Балкарской Республики **п о с т а н о в л я е т :**

Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения, подведомственного Министерству сельского хозяйства Кабардино-Балкарской Республики.

Председатель Правительства
Кабардино-Балкарской Республики

А.Мусуков



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Кабардино-Балкарской Республики
от 11 апреля 2025 г. № 53-ПП

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения, подведомственного
Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает отраслевую систему оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Кабардино-Балкарской Республики, подведомственного Министерству сельского хозяйства Кабардино-Балкарской Республики (далее соответственно – учреждение, Министерство), включающую:

 базовые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения и повышающих коэффициентов к ним;

 перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их осуществления;

 перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления;

 порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

 порядок формирования фонда оплаты труда учреждения и штатного расписания учреждения;

 другие вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения и настоящим Положением.

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

Решение о введении выплат компенсационного характера и стимулирующего характера принимается учреждением в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных полномочиями по осуществлению функций, возложенных на Министерство, а также обеспечивающих деятельность Министерства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кабардино-Балкарской Республики и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников Министерства, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кабардино-Балкарской Республики, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников Министерства, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кабардино-Балкарской Республики, на установленную численность государственных гражданских служащих и работников Министерства, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кабардино-Балкарской Республики, и деления полученного

результата на 12 (количество месяцев в году). Данный показатель доводится Министерством до руководителя учреждения.

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

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

8. Персонал учреждения делится на основной персонал и административно-управленческий персонал. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу, приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

9. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их осуществления

10. С учетом условий труда и норм трудового законодательства работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в процентах

к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

13. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения 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.

14. Доплата к окладу (должностному окладу) за работу в ночное время производится работникам 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».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

15. 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.

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

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный 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.

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

Фонд оплаты труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат за совмещение как одному, так и нескольким работникам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от объема выполняемых работ.

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

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

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

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

17. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет 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.

III. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления

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

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

Решение об установлении соответствующих выплат конкретному работнику принимается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

19. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии оценки результативности и качества выполняемой работы устанавливаются руководителем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, который вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера выплат применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

20. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в процентах к окладу (должностному окладу).

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет при стаже, дающем право на получение выплаты, составляют:

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

Исчисление стажа, дающего право на установление выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, производится в соответствии с Порядком, приведенным в приложении № 3 к настоящему Положению.

Изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы производится при увеличении стажа непрерывной работы со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа о стаже, подтверждающего непрерывный стаж.

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

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

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

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

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

22. Размеры, порядок и условия осуществления выплат премии по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективным договором с учетом формализованных критериев и показателей эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, год), в котором конкретизируется также период, за который выплачивается премия.

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

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может

определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

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

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

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

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

- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности;

- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств.

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

24. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Должностные оклады руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором в зависимости от группы учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

26. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах в соответствии с разделом II настоящего Положения, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

27. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера могут устанавливаться в соответствии с разделом III настоящего Положения. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы в соответствии с настоящим Положением;

- премиальные выплаты.

28. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению Министерства на основании расчета суммы баллов, полученных по результатам оценки эффективности работы руководителя учреждения, с учетом достижения показателей эффективности деятельности, установленных приложением № 5 к настоящему Положению, согласно следующей таблице:

Количество полученных баллов	Размер премиальных выплат
150 и выше	2 должностных оклада
130 до 150	1,5 должностных оклада
110 до 130	1 должностной оклад
менее 110	премиальная выплата не назначается

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3.

31. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается на официальном сайте Министерства ежегодно не позднее 15 мая года, следующего за расчетным.

32. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

V. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения и штатного расписания учреждения

33. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из установленной штатной численности на календарный год в пределах объема средств, предусмотренных на данные цели законом Кабардино-Балкарской Республики о республиканском бюджете Кабардино-Балкарской Республики на соответствующий финансовый год и на плановый период.

34. При планировании фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет средств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики (без учета средств от приносящей доход деятельности), средства на выплаты работникам предусматриваются из расчета выплаты средств в течение года согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

35. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40%.

36. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Министерством и включает все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому и основному персоналу.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

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

40. 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 пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

41. Если в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ее суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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

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

43. При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи и о размере материальной помощи руководителю учреждения принимает Министерство на основании письменного заявления руководителя учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда по соответствующей категории персонала.

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

Министр СХ КБР

Х. Сагжанов

4.04.25

Х. Сагжанов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения, подведомственного
Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

РАЗМЕРЫ

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

Размеры базовых окладов (должностных окладов) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников учреждений архитектуры и градостроительной деятельности составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инженер по строительному контролю	17028

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению составляет до 3,0 включительно.

Базовые оклады (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 апреля 2008 г. № 188 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов архитектуры и градостроительной деятельности».

Министр СХ КБР
Х. Сагитов
4.04.25

Х. Сагитов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения, подведомственного
Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

№ п/п	Административно-управленческий персонал
1	Директор
2	Заместитель директора
3	Главный бухгалтер

Министр СХ КБР

Х. Сагжанов

4.04.2012

Хрищева

✓

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения, подведомственного
Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы для установления
выплаты за непрерывный стаж работы (выслугу лет)

1. В стаж непрерывной работы, дающий работникам государственного бюджетного учреждения, подведомственного Министерству сельского хозяйства Кабардино-Балкарской Республики право на установление выплаты за непрерывный стаж работы (выслугу лет) (далее – выплата) включаются:

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

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

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

периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;

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

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

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового

и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

2. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления выплаты являются трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы, либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления выплаты, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

3. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств стаж для установления выплаты должен быть пересчитан учреждением.

4. Стаж непрерывной работы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

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

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

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

6. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более 1 года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в органе власти.

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

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

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

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

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

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

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

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

Министр СХ КБР Халим
Х. Сажиев

4.04.252

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения, подведомственного
Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
руководителя, его заместителей и главного бухгалтера
государственного бюджетного учреждения,
подведомственного Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

Наименование	Базовый оклад, рублей в месяц	
	I группа (штатная численность учреждения от 50 до 100 единиц)	II группа (штатная численность учреждения до 50 единиц)
Руководитель учреждения	24200	23100
Заместитель руководителя учреждения	21450 – 16500	20350 – 15650
Главный бухгалтер учреждения	21450 – 16500	20350 – 15650

Министр СХ КБР
Х. Сатмаев
4.04.25

Хамис

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения, подведомственного
Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

ПОКАЗАТЕЛИ

**эффективности деятельности учреждения для определения
премиальных выплат по итогам работы (года) руководителю
государственного бюджетного учреждения,
подведомственного Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики**

№ п/п	Наименование показателя	Характеристика показателя	Методика измерения выполнения показателя	Максимальное количество баллов
1.	Выполнение значений объемных показателей в рамках государственного задания	Показатели объема работ в отчетном периоде	Выполнено на 100% – 10 баллов; выполнено менее 100% – 0 баллов	10
2.	Рост средней зарботной платы в отчетном периоде	Показатель роста средней зарботной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера зарботной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов	Обеспечен рост на 5% – 10 баллов; не обеспечен рост – 0 баллов	10
3.	Укомплектованность учреждения работниками, оказывающими государственные услуги (выполняемые работы)	Доля укомплектованности, составляющая 100%	Выполнено на 100% – 10 баллов; выполнено менее 100% – 0 баллов	10
4.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	По итогам очередного финансового года	Выполнено – 20 баллов; не выполнено – 0 баллов	20

5.	Соблюдение требований, предусмотренных федеральным законодательством, законодательством Кабардино-Балкарской Республики	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок правоохранительными, контрольными (надзорными) и иными органами	Отсутствие в отчетном периоде актов правоохранительных, контрольных (надзорных) и иных органов о выявленных нарушениях – 20 баллов; наличие актов правоохранительных, контрольных (надзорных) и иных органов о выявленных нарушениях – 0 баллов	20
6.	Своевременность и полнота представления отчетов и запросов	Соблюдение установленных сроков и качества представления сведений, отчетов и статистической отчетности	Соблюдение сроков представленной документации – 10 баллов; несоблюдение сроков представленной документации – 0 баллов	10
			Соблюдение полноты представленной документации – 10 баллов; несоблюдение полноты представленной документации – 0 баллов	10
7.	Обеспечение информационной открытости государственного учреждения	Размещение информации о государственном учреждении в отчетном периоде в соответствии с требованиями, установленными законодательством, на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях www.bus.gov.ru	Наличие актуальной, достоверной информации, размещенной на официальном сайте в установленные сроки в отчетном периоде, – 10 баллов; наличие неактуальной, недостоверной или несвоевременно размещенной на официальном сайте информации в отчетном периоде – 0 баллов	10
		Актуализация и размещение информации о деятельности государственного учреждения,	Своевременное, полное и качественное размещение	10

		включая анонсы и пострелизы, на официальном сайте	и актуализация информации о планируемой и реализуемой деятельности государственного учреждения и проводимых мероприятиях на официальном сайте в отчетном периоде: 15 публикаций и более – 10 баллов; менее 15 публикаций – 0 баллов	
8.	Соблюдение (непревышение) предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственного учреждения	Соблюдается предельный уровень соотношения в отчетном периоде среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственного учреждения	Соблюдение предельного уровня соотношения – 10 баллов; несоблюдение предельного уровня соотношения – 0 баллов	10
9.	Показатель равномерности расходования субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания	I квартал – 15%; первое полугодие – 45%; 9 месяцев – 80%; год – 95%	Отклонение процента фактического кассового исполнения к плановому значению: соблюдение равномерности расходования субсидии – 10 баллов; несоблюдение равномерности расходования субсидии – 0 баллов	10
10.	Эффективность использования государственного имущества Кабардино-Балкарской Республики,	Отсутствие имущества, не используемого в уставной деятельности государственного учреждения (пригодное к эксплуатации, но неиспользуемое имущество,	Отсутствие неиспользуемого имущества – 10 баллов; наличие неиспользуемого имущества – 0 баллов	10

	находящегося в оперативном управлении государственного учреждения	подлежит передаче, имущество, находящееся в нерабочем состоянии, подлежит списанию) в отчетном периоде		
11.	Эффективное использование средств субсидии на иные цели	Расходование средств субсидии согласно графику перечисления субсидии, предусмотренному соглашением о предоставлении субсидии на иные цели	Своевременное расходование средств субсидии на иные цели – 10 баллов; несвоевременное расходование средств субсидии на иные цели, за исключением несвоевременного расходования по независящим причинам – 0 баллов	10
12.	Объем осуществляемых закупок	Доля закупок конкурентным способом от совокупного годового объема закупок: I квартал – не менее 40%; первое полугодие – не менее 50%; 9 месяцев – не менее 70%; год – не менее 90%	Сумма начальных (максимальных) цен закупок в соответствии с размещенными в единой информационной системе извещениями, от совокупного годового объема закупок (за исключением закупок, извещения по которым не формируются). Показатель учитывается нарастающим итогом. При достижении показателя – 10 баллов; при недостижении показателя – 0 баллов	10
		Доля закупок, осуществляемых в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 93 Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» с использованием автоматизированных информационных систем	Сумма закупок, осуществляемых через автоматизированные информационные системы, от общей суммы заключенных договоров в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 93 Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ	10

			«О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», учитывается по итогам квартала с нарастающим итогом: не менее 90% – 10 баллов; не менее 70% – 5 баллов; менее 70% – 0 баллов	
--	--	--	---	--

Министр СЭ КБР

Х. Симаев

4.04.25

Урлин

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения, подведомственного
Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики

РАССЧЕТ
формирования фонда оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения,
подведомственного Министерству сельского хозяйства
Кабардино-Балкарской Республики
(в расчете на год) (без учета средств от приносящей
доход деятельности)

Категория персонала	Количество окладов
Административно-управленческий персонал	52,4
Основной персонал	50,6

Министр СХ КБР
Х. Саткаев
4.04.25г

Халим
