

Дата размещения – 26.01.2026г.

Дата истечения срока проведения независимой антикоррупционной экспертизы (не менее 14 рабочих дней с даты размещения) – 10.02.2026г.

Разработчик: МКУ «Центр по делам ГО, ЧС и ПБ» г.о. Нальчик

Ф.И.О. Нахушева Олеся Султановна

e-mail: centr-gochs@mail.ru

тел.: 8 (8662) 42-32-63

проект

МЕСТНАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА НАЛЬЧИК

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № _____

« ____ » _____ 2026 г.

О Положении об оплате труда работников муниципального казенного учреждения "Центр по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности" городского округа Нальчик

В соответствии с постановлениями Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 года N 196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» и от 31 декабря 2008 года N 317-ПП «О положении об оплате труда работников Главного Управления Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Кабардино-Балкарской Республике», постановлением местной администрации городского округа Нальчик от 04 сентября 2008 года N 1600 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Нальчик», Местная администрация городского округа Нальчик постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности» городского округа Нальчик согласно приложению, к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление Главы администрации г. Нальчика от 28.08.2018г. №1602 «О Положении об оплате труда работников муниципального казенного учреждения "Центр по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности" городского округа Нальчик».

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Нальчик» и

разместить на официальном сайте городского округа Нальчик в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента его опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2026 года.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы местной администрации городского округа Нальчик А.Ю. Тонконога и заместителя Главы местной администрации городского округа Нальчик - руководителя Департамента финансов Н.М. Дугужеву.

Глава местной администрации
городского округа Нальчик

Т.АХОХОВ

Приложение

Утверждено
постановлением
Местной администрации
городского округа Нальчик
от _____ г. N _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "ЦЕНТР ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ
ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ПОЖАРНОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ" ГОРОДСКОГО ОКРУГА НАЛЬЧИК,**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения "Центр по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности" г.о. Нальчик Кабардино-Балкарской Республики (далее - Центр), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Кабардино-Балкарской Республики, постановлением местной администрации городского округа Нальчик от 04 сентября 2008 года N 1600 и включает в себя:

- размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников Центра по группам (подразделениям);

- рекомендуемые размеры дополнительных повышающих коэффициентов к окладам работников Центра;

- порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Центра;

- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Центра;

- другие вопросы оплаты труда.

2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящей системой 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 государственных учреждений,

при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ по направлению.

Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц, 15 числа аванс (расчет за первую половину месяца) и 30-31 числа заработная плата за месяц, путем зачисления на зарплатные карты.

3. При утверждении Правительством Кабардино-Балкарской Республики минимальных окладов по ПКГ оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов.

4. Оплата труда работников Центра:

- работающих на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени;

- работающих по сменному графику производится пропорционально отработанному времени.

5. Штатное расписание Центра утверждается его руководителем по согласованию с Местной администрацией городского округа Нальчик.

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

5. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям рабочих:

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1	уборщик служебных помещений	4920

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" - до 0,10.

Профессиональная квалификационная группа

"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1	водитель	5102
2	водитель-электромеханик	7289

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" - до 0,15.

6. Пункт 5 распространяется на профессии рабочих, не включенных в ЕТКС.

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

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1	специалист	6560
2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7217
3	начальник гаража	8201

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" - до 0,15.

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада,
-------------------------	--	----------------------------

		в рублях
1	инженер; специалист; экономист; эксперт; юрисконсульт	6890
2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7725
3	главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	8323

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня" - до 0,20.

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1	начальник самостоятельного отдела	9203
2	заместитель начальника самостоятельного отдела	7938

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня" - до 0,25.

8. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры
повышающих коэффициентов по должностям работников Центра,
осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты
населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и
техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности
людей на водных объектах, отнесенных к разным ПКГ, с учетом
дополнительных показателей квалификации

	Минимальный
--	-------------

Наименование должности	размер оклада, в рублях
начальник поисково-спасательного отряда	9203
начальник маневренной поисковой группы	7938
Спасатель (спасатель водитель):	
спасатель международного класса;	9710
спасатель 1 класса;	8911
спасатель 2 класса;	8728
спасатель 3 класса;	8549
спасатель	8038

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по должностям работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, отнесенных к разным ПКГ, с учетом дополнительных показателей квалификации - до 0,50.

III. Рекомендуемые размеры дополнительных повышающих коэффициентов к окладам работников Центра

9. Работникам Центра устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (ПКГ);
- повышающий коэффициент к окладу по структурному подразделению.

Решение о применении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Центра 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 и на них распространяются общие положения, приведенные в разделе V настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года либо без ограничения срока действия на период работы по занимаемой должности.

10. Персональный повышающий коэффициент к окладу

устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и стажа работы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Центра персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

11. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (ПКГ) устанавливается всем работникам Центра в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

12. Повышающий коэффициент к окладу по структурному подразделению устанавливается всем работникам, работающим в структурном подразделении.

Повышающий коэффициент к окладу по структурному подразделению не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу по структурному подразделению - до 2,0.

IV. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Центра

13. Работникам Центра устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются к окладам в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

14. К видам выплат компенсационного характера, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда относятся:

выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ:

- за проведение аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях выездному составу Центра:

- без применения изолирующих средств - из расчета двойной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

- с применением изолирующих средств - из расчета четырехкратной часовой тарифной ставки за каждый час работы.

К особо сложным и особо опасным аварийно-спасательным работам относятся:

- а) работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и т.д.);

- б) работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров);

- в) работа в условиях лесных, степных пожаров в населенной зоне, отнесенных к III и более сложной категории;

- г) работа в сложных погодных условиях:

- при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20 град. С и выше плюс 30 град. С;

- на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/сек;

- сильных (интенсивных) атмосферных осадков;

- д) работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, прорыва плотин и дамб;

- е) работа в горах на высоте свыше 3000 м или в лавиноопасной зоне с применением альпинистского снаряжения для преодоления сложных участков горного рельефа;

- ж) работа в условиях глубоких пещер с применением спелеоснаряжения;

- з) работа по эвакуации из очагов чрезвычайных ситуаций трупов

погибших людей и животных;

и) работа с сильно действующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях;

к) работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой;

л) работа в зоне ведения боевых действий;

м) работа в зонах эпидемий (эпизоотий), радиоактивного, химического и бактериологического заражения местности;

за тушение пожаров 3-й и более высокой категории сложности работникам ГПС:

без применения изолирующих средств - из расчета двойной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

с применением изолирующих средств (в соответствии с перечнем) - из расчета четырехкратной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

за выполнение работ спуска и подъема на борт вертолета на специальных спусковых и подъемных устройствах работникам поисково-спасательных служб - до 5 процентов оклада спасателя;

за выполнение служебных обязанностей, которые связаны с систематическим выполнением прыжков с парашютом и беспарашютным десантированием за 1 прыжок (в соответствии с действующим положением) - до 8 процентов оклада спасателя;

надбавка пожарным, водолазам и водителям автомобилей при выполнении особо важных и особо ответственных работ:

работа по тушению пожаров с использованием специальных агрегатов, механизмов и изолирующих аппаратов;

за управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвижной автолестницей, коленчатым подъемником;

обследование, локализация и ликвидация потенциально опасных объектов и др. - до 20 процентов;

за уничтожение отходов радиоактивных и сильнодействующих ядовитых веществ и их захоронение - до 15 процентов оклада;

за обследование, локализацию и ликвидацию подводных потенциально опасных объектов (затопленные бомбы, снаряды, мины и другие боеприпасы) в опасных и особо опасных условиях (предельной и средней степени коррозии металла корпусов боеприпасов) - из расчета четырехкратной тарифной ставки за каждый час работы.

15. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым на постоянной основе, относится выплата за работу в тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада.

16. Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении аттестации рабочих мест и применении перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по которым могут устанавливаться надбавки и доплаты за условия труда, а также размеры этих надбавок, доплат в зависимости от фактического состояния условий труда определяются в установленном порядке на основе соответствующих нормативных правовых актов и утверждаются приказом руководителя Центра.

Ответственность за проведение аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий работы и охраны труда несет руководителя Центра.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и утверждаются приказом руководителя Центра.

17. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

18. К видам выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся процентные надбавки к заработной плате работникам подразделений, дислоцированных в местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, устанавливаемые на основе коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях) и выплачиваемых в порядке и размерах, которые установлены федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

19. К видам выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ;

- работникам за непосредственное участие по ликвидации чрезвычайных ситуаций, персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу дежурных подразделений - из

расчета 50 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

- остальным работникам - из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

- за подводные работы оплата труда водолазов производится в соответствии с действующим положением по оплате труда водолазов;

- за работу в ночное время:

- выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на постоянной основе:

- за ненормированный рабочий день водителям автомобилей - до 25 процентов оклада;

- на автомобилях с прицепами - до 20 процентов оклада;

- спасателям, не освобожденным от основной работы за руководство дежурной сменой с численностью до 10 человек - 15 процентов оклада;

- при совмещении должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон, но не более 100 процентов должностного оклада замещаемой должности.

20. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики.

21. К видам выплат за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года N 573 относятся:

- ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности "Совершенно секретно" - 30 - 50 процентов, имеющими степень секретности "Секретно" без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10 процентов;

22. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем Центра в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

V. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Центра

23. В целях поощрения работников Центра за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций.
- применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, тарифным ставкам) (далее - оклад) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

24. К видам выплат за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ в виде надбавки за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций (за время выполнения этих работ) - до 50 процентов от оклада;

- выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы) - до 50 процентов оклада;

- ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 10 процентов оклада;
- водителям 1-го класса - 25 процентов оклада.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" присваиваются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет.

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

25. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

до 15 процентов оклада за присуждение ученой степени "кандидат наук" или почетное звание "заслуженный";

до 15 процентов оклада за знание и использование в работе иностранного языка.

25. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка), выплачиваемая к окладам работников в следующих размерах при выслуге лет:

- свыше 1 года - 5 процентов;

- свыше 3 лет - 10 процентов;

- свыше 5 лет - 15 процентов;

- свыше 10 лет - 20 процентов;

- свыше 15 лет - 30 процентов.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя Центра по представлению созданной в Центре комиссии по установлению стажа работы.

26. К премиальным выплатам относятся:

- премии по итогам работы, выплата которых осуществляется за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- ежемесячное денежное вознаграждение (премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей - в размере 150 процентов одного оклада;

Конкретные размеры премий определяются по решению руководителя Центра, в пределах утвержденных лимитов на оплату труда.

Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию Центра, в том числе принятые на работу на условиях неполного рабочего времени.

Годовая премия выплачивается работнику в размере до двух окладов (должностных окладов), фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

При увольнении работника по собственному желанию годовая премия не начисляется.

Работникам, принятым на работу на условиях неполного рабочего времени, размер годовой премии устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

По решению главного распорядителя средств городского бюджета выплата годовой премии может производиться в декабре календарного года, за который она выплачивается.

Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа начальника (руководителя) Центра.

Начальник (руководитель) Центра имеет право лишать работников премии при обнаружении фактов ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством или коллективным договором за те месяцы, когда были выявлены эти факты, независимо от привлечения работников в установленном порядке к дисциплинарным или другим видам ответственности.

Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

27. При награждении государственными наградами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики работников Центра выплаты производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

28. Работникам могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

29. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера определяются руководителем Центра с учетом лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

VI. Порядок оплаты труда руководителя Центра его заместителей и главного бухгалтера

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

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом муниципального органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 года N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения муниципальный орган исполнительной власти должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с первым

абзацем настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Местной администрации городского округа Нальчик, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемые муниципальным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения.

Одним из основных показателей эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения заработной платы в соответствии с решениями Правительства Кабардино-Балкарской Республики.

31. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

32. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и с настоящим Положением.

33. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

VII. Другие вопросы оплаты труда

34. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, должна быть не менее минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени.

35. Работникам может быть оказана материальная помощь для организации отдыха, лечения или в других случаях в размере двух окладов денежного содержания в год и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух месячных окладов денежного содержания.

Решение об оказании выше перечисленных выплат и ее конкретных размерах принимает руководитель Центра на основании письменного заявления работника при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах бюджетной росписи.

36. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.
