



**СОВЕТ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ПРОХЛАДНЫЙ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
КЪЭБЪРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ ЩЫЩ ПРОХЛАДНЭ
КЪАЛЭМ ОКРУГЫМ И ЩЫПНЭ САМУПРАВЛЕНЭМ И СОВЕТ
КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ПРОХЛАДНА ШАХАРНЫ
ОКРУГНУ ЖЕР-ЖЕРЛИ САМОУПРАВЛЕНИЯСЫНЫ СОВЕТИ**

13 ноября 2025 г.

РЕШЕНИЕ № 67/7

УНАФЭ № _____

ОНОУ № _____

Об утверждении Перечня должностей, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления городского округа Прохладный КБР (за исключением органов местной администрации городского округа Прохладный КБР) и Положения об оплате труда и материальном стимулировании по указанным должностям»

В соответствии с Федеральным законом от 20.03.2025 года № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Уставом городского округа Прохладный КБР, Совет местного самоуправления городского округа Прохладный КБР

Р Е Ш И Л:

1. Утвердить:

1.1. Перечень должностей, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления городского округа Прохладный КБР (за исключением органов местной администрации городского округа Прохладный КБР), согласно Приложению № 1 к настоящему решению.

1.2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании по должностям, осуществляющим техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления городского округа Прохладный КБР (за исключением органов местной администрации городского округа Прохладный КБР), согласно Приложению № 2 к настоящему решению.

2. Признать утратившим силу Решение Совета местного самоуправления городского округа Прохладный КБР от 30.12.2014 года № 52/9 «Об утверждении «Перечня должностей, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления городского округа Прохладный КБР и органов местной администрации городского округа Прохладный КБР» и «Положения об оплате труда и материальном стимулировании по указанным должностям» с изменениями (от 29.12.2017 №25/7, от 21.12.2018 №37/11, от 27.12.2019 №55/9, от

29.12.2020 №73/10, от 12.11.2021 №3/2, от 23.12.2021 №7/6, от 28.12.2022 №25/10, от 28.07.2023 №31/7, от 03.09.2024 № 46/3, от 12.09.2025 № 64/6).

3. Контроль исполнения настоящего решения возложить на постоянную депутатскую комиссию комиссии по регламенту, вопросам местного самоуправления, законодательству и правопорядку (А.В. Гедугошев).

4. Настоящее решение вступает в законную силу с момента его опубликования в газете «Вести Прохладного» и подлежит размещению на Едином портале Главы и Правительства Кабардино-Балкарской Республики <https://kbr.ru>

Глава городского округа Прохладный КБР,
председатель Совета местного самоуправления
городского округа Прохладный КБР

А.С. Бирюк

**Перечень должностей, осуществляющих техническое обеспечение
деятельности органов местного самоуправления городского округа
Прохладный КБР (за исключением органов местной администрации
городского округа Прохладный КБР)**

1. Водитель

Положение об оплате труда и материальном стимулировании по должностям, осуществляющим техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления городского округа Прохладный КБР (за исключением органов местной администрации городского округа Прохладный КБР)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления городского округа Прохладный КБР (за исключением органов местной администрации городского округа Прохладный КБР) (далее - Положение), определяет размеры должностных окладов работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления городского округа Прохладный КБР, за исключением органов местной администрации городского округа Прохладный КБР, (далее - технический персонал), оплата труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР, размеры ежемесячных надбавок и иных дополнительных выплат, входящих в фонд оплаты труда, порядок их назначения и выплаты; размеры и порядок материального стимулирования.

1.2. Оплата труда технического персонала состоит из месячного должностного оклада (далее - должностной оклад), ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее - дополнительные выплаты).

1.3. Размеры должностных окладов технического персонала устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий и должностей рабочих согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

1.4. Дополнительные выплаты состоят из:

- а) премии по итогам работы;
- б) выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- в) повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
- г) персонального повышающего коэффициента;
- д) материальной помощи.

1.5. Заработок работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Трудовые отношения между работником 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.

1.7. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную ими работу могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 15% средств на оплату труда, формируемых за счет средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР.

2. Порядок и условия установления выплат

2.1. Премияльные выплаты выплачиваются по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

2.2. Конкретный размер премии может определяться в процентах к окладу работника либо в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Решение о выплате конкретной премии принимает руководитель учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом. Премияльные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде, в пределах выделенных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда и оформляется распоряжением (приказом) работодателя.

Размер премии уменьшается при наличии дисциплинарных взысканий.

2.3. Единовременное премирование может осуществляться за выполнение особо важных заданий, ответственных поручений, к юбилейным датам и профессиональным праздникам, в связи с памяtnыми и праздничными датами. Размер единовременной премии максимальными размерами не ограничивается. Единовременные премии выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда и оформляются распоряжением (приказом) работодателя.

2.4. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника выплаты производятся в пределах общего фонда оплаты труда.

Выплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от поручаемых функций или работ. Размеры выплат могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (статьи 41 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

2.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной среднемесячной дневной или часовой заработной платы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной среднемесячной дневной или часовой заработной платы за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

2.8. Сверхурочной является работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, т.е. за пределами ежедневной работы (смены), а в отношении работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Не признается сверхурочной работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере среднемесячной дневной или часовой заработной платы, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Если по желанию работника ему вместо доплаты предоставляется дополнительное время отдыха, то сверхурочная работа оплачивается в размере часовой ставки.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учете рабочего времени число часов сверхурочной работы определяется как разница между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормальным числом рабочих часов за этот же период. При этом подсчет сверхурочных часов ведется только после окончания учетного периода. Для того, чтобы определить число часов сверхурочной работы, необходимо рассчитать нормальную продолжительность рабочего времени за учетный период.

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность и др.). Норма рабочего времени в этих случаях уменьшается на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время. Т.е. в случае временной нетрудоспособности или отпуска работника норма рабочего времени уменьшается по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада + ПКГ работника на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат.

2.11. Техническому персоналу в пределах утвержденного фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь выплачивается, как правило, к ежегодному оплачиваемому отпуску или, по письменному заявлению работника, в иные сроки текущего года.

Работникам, не отработавшим полного календарного года (за исключением случаев увольнения), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствующем календарном году. Выплаты производятся за период с даты приема (выхода) на работу по 31 декабря соответствующего календарного года включительно.

При увольнении материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствующем календарном году.

Право на получение материальной помощи сохраняется в случаях, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с законодательством, сохранялось место работы (должность), за исключением периодов нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Сотрудникам, уволенным и вновь принятым на работу в этом же году, выплата материальной помощи не производится, при условии получения данных выплат в полном объеме по прежнему месту работы.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и оформляется распоряжением (приказом) работодателя.

3. Другие вопросы оплаты труда

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

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Если при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учет. Учетный период устанавливается распоряжением (приказом) работодателя.

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

3.2. Работникам могут производиться иные выплаты, предусмотренные соответствующими правовыми актами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики, органов местного самоуправления городского округа Прохладный КБР, локальными правовыми актами за счет экономии по фонду оплаты труда.

4. Гарантии по оплате труда

4.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Приложение № 1 к Положению

Размеры должностных окладов и размеры повышающих коэффициентов технического персонала

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	6 145,00

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" - до 0,35.