

ПРАВИТЕЛЬСТВО КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 18 октября 2013 г. N 286-ПП

**ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Правительства КБР
от 20.08.2015 [N 194-ПП](#), от 04.03.2019 [N 29-ПП](#), от 11.12.2019 [N 225-ПП](#),
от 30.12.2019 [N 255-ПП](#), от 27.04.2020 [N 88-ПП](#))

В соответствии с Постановлениями Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 года [N 196-ПП](#) "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных казенных и бюджетных учреждений Кабардино-Балкарской Республики", 7 ноября 2008 года [N 247-ПП](#) "О минимальных окладах по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики" Правительство Кабардино-Балкарской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики.

2. Настоящее Постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования.

И.о. Председателя Правительства
Кабардино-Балкарской Республики
К.УЯНАЕВ

Утверждено
Постановлением
Правительства
Кабардино-Балкарской Республики
от 18 октября 2013 г. N 286-ПП

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МИНИСТЕРСТВУ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Правительства КБР)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает отраслевую систему оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики (далее - Министерство).

Отраслевая система оплаты труда включает минимальные размеры по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок формирования и использования фонда оплаты труда и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера учреждения.

2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

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

4. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

8. Трудовые отношения между работниками и работодателями 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. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономического развития Кабардино-Балкарской Республики,

по профессиональным квалификационным группам

(в ред. [Постановления](#) Правительства КБР
от 11.12.2019 N 225-ПП)

9. Минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в следующих размерах:

**9.1 Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые
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, лифтер, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, оператор котельной, электрик участка, кладовщик, оператор связи	3222
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	3277

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" - до 1,8.

**9.2 Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые
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, курьер	3451
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	3580
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено	3738

уровень	присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4024

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" - до 1,8.

9.3 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, архивариус	3451
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3678

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные профессии служащих первого уровня" - до 1,8.

9.4 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, администратор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, техник, техник-лаборант, техник-программист	3905
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; заведующий архивом, заведующий комнатой отдыха, заведующий бюро пропусков, заведующий складом	4122

3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория: заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	4372
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"; механик	4600
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	5175

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" - до 1,8.

9.5 Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, менеджер, инженер по защите информации, аналитик, документовед, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по подготовке кадров, инженер-программист, инженер-электроник (электроник), психолог, специалист, социолог, специалист по кадрам, специалист по закупкам, физиолог, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, менеджер по персоналу	4140
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4372
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4665
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4946
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера	5289

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" - до 1,8.

9.6 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	начальники отделов (службы), начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	5807
2 квалификационный уровень	главный специалист по защите информации, за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	6444
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник управления	7475

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" - до 1,8.

Должности и профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам

Наименование	Минимальный размер оклада, в рублях
Заместитель директора, заместитель начальника отдела, заведующий сектором, заместитель начальника управления	5289
Старший специалист по закупкам <1>	5289
Оператор оборудования цифровой печати <2>	4600

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по должностям и профессиям, не отнесенным к ПКГ, - до 1,8.

<1> В соответствии с [приказом](#) Минтруда России от 10 сентября 2015 г. N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

<2> В соответствии с [приказом](#) Минтруда России от 16 марта 2018 г. N 152н "Об утверждении

профессионального стандарта "Оператор оборудования цифровой печати".

III. Основные условия оплаты труда

10. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

11. Положением о системе оплаты труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов стимулирующего характера к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, водителям - "за классность".

12. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

15. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом 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.

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

16. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу "за классность" или категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям:

водителям, имеющим категорию "D", - 0,15;

водителям, имеющим категорию "E", - 0,25.

17. Применение повышающего коэффициента к окладу водителя "за классность" не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. Работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, оплата производится в повышенном размере.

В этих целях работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в отдаленных горных районах;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время 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.

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

20. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

21. 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 и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

По решению руководителя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику надбавки является приказ руководителя с указанием конкретных причин.

22. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного 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.

23. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится повышенная оплата.

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, трудовым договором.

24. 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.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

26. 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.

27. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются:

выплаты за высокое качество работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премия по итогам работы.

28. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда, при этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

29. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с

целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

30. При премировании учитываются:

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

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности бюджетных учреждений, подведомственных Министерству;

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

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

31. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

VI. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

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

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за особый режим труда (ненормированный рабочий день).

(Абзац введен [Постановлением](#) Правительства КБР от 04.03.2019 N 29-ПП)

33. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой [формы](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором

в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

(п. 33 в ред. [Постановления](#) Правительства КБР от 27.04.2020 N 88-ПП)

34. Министерство может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей результатов деятельности учреждения.

Абзац второй утратил силу. - [Постановление](#) Правительства КБР от 20.08.2015 N 194-ПП.

35. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Министерства по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений 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.

(в ред. Постановлений Правительства КБР от 30.12.2019 [N 255-ПП](#), от 27.04.2020 [N 88-ПП](#))

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 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

(в ред. [Постановления](#) Правительства КБР от 27.04.2020 N 88-ПП)

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

VII. Формирование фонда оплаты труда

38. Фонд оплаты труда работников государственного автономного (бюджетного) учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному автономному (бюджетному) учреждению из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

(п. 38 в ред. [Постановления](#) Правительства КБР от 20.08.2015 N 194-ПП)

39. Положение об оплате труда работников учреждения утверждает его руководителем по согласованию с Министерством и устанавливает соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждения. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала должна составлять не более 25 процентов от фонда

оплаты труда учреждения.

(в ред. [Постановления](#) Правительства КБР от 20.08.2015 N 194-ПП)

40. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по ПКГ должностей работников, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в расчете на месяц.

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

42. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение или уменьшение штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

43. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

44. По результатам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) по решению Министерства государственному бюджетному учреждению могут предоставляться субсидии из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики в соответствии с [пунктом 1 статьи 78.1](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании государственной услуги.

45. Фонд оплаты труда работников государственного учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.
