



ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА
ДОКТААЛ
ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 7 июля 2016 г. № 292

г. Кызыл

**Об утверждении Положения о системе
оплаты труда работников государственных
организаций социального обслуживания
населения Республики Тыва**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва» Правительство Республики Тыва **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения Республики Тыва.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Республики Тыва от 5 мая 2009 г. № 186 «О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных учреждений социального обслуживания населения Республики Тыва, подведомственных Министерству труда и социальной политики Республики Тыва».

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования.

4. Разместить настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Заместитель Председателя
Правительства Республики Тыва



А. Дамба-Хуурак

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Тыва
от 7 июля 2016 г. № 292

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников государственных
организаций социального обслуживания
населения Республики Тыва

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения Республики Тыва (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения Республики Тыва и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития социального обслуживания населения Республики Тыва.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлениями Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва», от 18 июля 2011 г. № 464 «О повышении тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных бюджетных организаций Республики Тыва», от 16 ноября 2011 г. № 679 «О повышении тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных бюджетных учреждений Республики Тыва», от 28 июня 2013 г. № 379 «О повышении тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Республики Тыва», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. № 12, в целях совершенствования и регулирования оплаты труда работников государственных организаций социального обслуживания населения Республики Тыва.

1.3. Оплата труда работников государственных организаций социального обслуживания населения Республики Тыва должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление

оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) заработной платы работников государственных организаций социального обслуживания населения Республики Тыва (далее – учреждения);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работников учреждения и иные выплаты за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки руководителями учреждений систем оплаты труда работников учреждений.

1.5. Оплата труда работников учреждений социального обслуживания населения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным и республиканским законодательствами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Тыва и согласовываются соответственно Министерством труда и социальной политики Республики Тыва и Агентством по делам семьи и детей Республики Тыва.

1.6. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в учреждениях;

- использование поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы преимущественно за счет применения коэффициентов стимулирующего характера, устанавливаемых к базовым окладам, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционального отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 23 сентября 2015 г. № 448 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональ-

ным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

По должностям служащих, профессиям рабочих размеры окладов, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника работ и профессий; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях;

настоящего Положения;

мнения представительного органа работников.

2.2. С учетом условий труда работников учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

2.3. Работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты, установленные разделом 5 настоящего Положения.

Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей в зависимости от группы по оплате труда учреждений;

- должностные оклады специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в учреждениях приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1.1.	Социальный работник, техник по техническим средствам реабилитации инвалидов	5036
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в организациях здравоохранения и учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
<i>1 квалификационный уровень</i>		
2.1.	Специалист по профессиональной ориентации инвалидов; специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	4747

<i>2 квалификационный уровень</i>		
2.2.	Медицинский психолог; специалист по реабилитации инвалидов	5036
<i>3 квалификационный уровень</i>		
2.3.	Консультант по профессиональной реабилитации инвалидов	5447
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в организациях здравоохранения и учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
3.1.	Заведующий отделением (социальной службой)	5848

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии Республики Тыва приведены в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг		
1.1.	Культурорганизатор	3477
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
2.1.	Библиотекарь	5303

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования приведены в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного образования первого уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг		
1.1.	Помощник воспитателя	2974
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного образования второго уровня		
<i>1 квалификационный уровень</i>		
2.1.	Младший воспитатель	3051
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг		
<i>1 квалификационный уровень</i>		
3.1.	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	5300

<i>2 квалификационный уровень</i>		
3.2.	Инструктор-методист, концертмейстер, социальный педагог	5400
<i>3 квалификационный уровень</i>		
3.3.	Воспитатель, методист, педагог-психолог	5500
<i>4 квалификационный уровень</i>		
3.4.	Старший воспитатель, старший методист	5600

2.7. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 30 октября 2015 г. № 494 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Тыва».

2.8. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 28 сентября 2015 г. № 448 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.9. В случае, когда размер оплаты труда работников зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) размеров тарифной ставки, окладов (должностных окладов) в период пребывания его в очередном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера

3.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

3.2. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается в кратности от 1 до 3.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.5. Заработная плата и размеры должностных окладов руководителям учреждений устанавливаются при заключении с ними трудовых договоров с органом исполнительной власти Республики Тыва, являющимся учредителем, с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение, а их заместителям и главным бухгалтерам – руководителями соответствующих учреждений.

3.6. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются органом исполнительной власти Республики Тыва, являющимся учредителем, в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений).

3.7. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

3.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются по решению учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

3.9. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю не начисляются в случаях необеспечения:

своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме, а также при наличии задолженности по взносам во внебюджетные фонды и по платежам в республиканский бюджет Республики Тыва;

соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии неустраненных нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства за счет внутренних источников учреждения (фонда), либо за счет выделенных ему финансовых средств;

начисления месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда

(трудовые обязанности), не ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Тыва;

иных условий, определяемых учредителем в установленном порядке.

3.11. Заместители руководителей и главные бухгалтера учреждений имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

3.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утверждается органом исполнительной власти Республики Тыва, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждений.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам учреждения 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 сельской местности;

выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Размер выплаты за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждений составляет 25 процентов должностного оклада заработной платы.

4.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Рекомендуемые размеры выплат работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

приведены в таблице 4.

Таблица 4

Наименование учреждений и их подразделений	Категории должностей	Размер доплаты (в процентах от должностного оклада заработной платы)
1	2	3
Стационарные учреждения общего типа, центры социальной помощи семье и детям, анализа и мониторинга Министерства труда и социальной политики Республики Тыва	Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных; руководителей, специалистов, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом этих учреждений	15 процентов
Психоневрологические дома-интернаты (отделения), дома-интернаты для детей с дефектами умственного развития, дома-интернаты для детей с дефектами физического развития, специальные дома-интернаты, реабилитационные центры (отделения) для лиц с дефектами умственного и физического развития, специальные дома-интернаты для престарелых и инвалидов	Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных в указанных учреждениях; руководителей, специалистов, служащих и рабочих всех профессий	25 процентов
Отделения милосердия	Работники, осуществляющие непосредственное взаимодействие с контингентом (лежачими больными) в процессе исполнения должностных обязанностей	25 процентов
Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения: отделения срочного социального обслуживания граждан, временного пребывания граждан без определенного места жительства, социально-трудовой реабилитации дезадаптированных граждан без определенного места жительства и занятий	Работники, осуществляющие непосредственное взаимодействие с контингентом (лицами без определенного места жительства) в процессе исполнения должностных обязанностей	25 процентов
Все организации социального обслуживания населения:	Работники, осуществляющие работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков, проведением их дезинфекции	до 12 процентов
	Работники, осуществляющие работы по вывозу мусора и нечистот	до 12 процентов

1	2	3
	Работники, осуществляющие работы по стирке, сушке и глажению	до 12 процентов
	Работники, осуществляющие работы у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки	до 12 процентов
	Работники, осуществляющие погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	до 12 процентов
	Работники, осуществляющие работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы	до 12 процентов
	Работники, осуществляющие работы, связанные с мойкой посуды вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	до 12 процентов
	Работники, осуществляющие работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	до 12 процентов
За ненормированный рабочий день водителям легковых автомобилей (автобусов)	Доплата не устанавливается, если работнику установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	от 25 до 50 процентов
За классность водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов: - 1 класса - 2 класса	Присвоение водителю 3 класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» или «С», или только «Д»; водителю 2 класса – «В», «С», «Е» или «Д» («Д» или «Е»); водителю 1 класса – «В», «С», «Д» и «Е». При этом квалификация 2 класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса, а квалификация 1 класса – при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса	25 процентов 10 процентов

Работодатель должен принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочем месте. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при поручении ему дополнительной работы по такой же должности (профессии). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра и доплата производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Размеры доплат за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за ученую степень и почетное звание;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах планового фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей учреждений, утвержденным учредителем, заместителям руководителя и главным бухгалтерам – в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждений в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат.

5.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах планового фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.5. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

5.6. Начисление выплат стимулирующего характера производится при отсутствии кредиторской задолженности не только по заработной плате, но и во внебюджетные фонды, только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику с учетом эффективности его работы, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых социальных услуг.

Примерные показатели эффективности деятельности работников учреждений и критерии их оценки утверждаются органом исполнительной власти Республики Тыва, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждений, на их основе в учреждении разрабатываются и вводятся показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки, адаптированные к специфике деятельности подразделений и отдельных должностей работников этого учреждения.

Размер выплаты работнику за качество выполняемых работ с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы устанавливается по решению руководителя учреждения до 75 процентов от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

5.8. Выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет рекомендуется устанавливать с учетом стажа непрерывной работы в учреждениях по основному месту работы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, процентов
Свыше 3 лет	20
Свыше 5 лет	30

5.9. Выплаты за ученую степень рекомендуется устанавливать:

в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки) заработной платы работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки) заработной платы работникам, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности.

Выплаты работникам за ученую степень кандидата или доктора наук и почетные звания производятся только по основному месту работы.

5.10. Выплаты за почетные звания рекомендуется устанавливать:

в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки) заработной платы:

работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

работникам, имеющим почетные звания «Отличник социально-трудовой сферы» Российской Федерации;

в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки) заработной платы устанавливается работникам, имеющим почетные звания «Народный» и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности.

При наличии у работника двух или более почетных званий оплата труда производится за одно почетное звание по выбору.

5.11. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах планового фонда оплаты труда с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами или коллективным договором учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

Решение об установлении стимулирующих выплат работников оформляется приказом руководителя учреждения, а руководителя учреждения – приказом соответственно министра труда и социальной политики Республики Тыва или директора Агентства по делам семьи и детей Республики Тыва.

6. Порядок и условия выплаты материальной помощи

6.1. Работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:
при уходе в очередной отпуск;
при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами;
в связи со смертью близких родственников, подтвержденной соответствующими документами.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах планового фонда оплаты труда работников учреждения в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами или коллективным договором учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке, от учредителя, а также средств учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2. В фонде оплаты труда должны быть учтены выплаты по районному коэффициенту и процентные надбавки к заработной плате.

7.3. Сформированный годовой фонд оплаты труда работников учреждения может повышаться в случае индексации окладов (должностных окладов) работников учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Тыва.

7.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом исполнительной власти Республики Тыва, являющимся учредителем.

8. Заключительные положения

8.1. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особо климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Тыва от 15 мая 2015 г.

8.2. На должностные оклады руководителей, служащих, специалистов и оклады рабочих, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются районный

коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.3. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Спор между работником и работодателем по вопросам установления и выплаты заработной платы рассматривается в комиссии по трудовым спорам, создаваемой в учреждениях согласно статье 384 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам определен статьями 387-389 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
