оплату труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

**2. Порядок определения окладов (должностных окладов), тарифных ставок и условий оплаты труда работников учреждения.**

2.1. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

2.2. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), тарифной ставки и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.3 Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя государственного учреждения и тарифно-квалификационными характеристиками или с учетом профессиональных стандартов по соответствующим должностям.

2.4. Директор учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ.

Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами Единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К основному персоналу учреждения относятся должности директора и специалистов, осуществляющих предоставление социальных услуг, должности медицинских и педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. К вспомогательному персоналу относятся работники, замещающие общеотраслевые профессии рабочих.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. К административно-управленческому персоналу относятся работники, замещающие общеотраслевые должности директора, специалистов и служащих.

2.5. Должности работников учреждения, директора, специалистов, служащих и рабочих подразделяются по следующим профессиональным квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;

профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников;

профессиональные квалификационные группы должностей работников образования;

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.

2.6. Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки по каждой профессионально-квалификационной группе определяется в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимых для работы по следующей формуле:

ДОкв.ур. = ДОб x К,

где:

ДОкв.ур. – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по квалификационному уровню;

ДОб – базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы;

К – повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации.

При истечении срока действия квалификационной категории и отсутствии документации о подтверждении квалификационного уровня, повышающий коэффициент снижается с даты изменения квалификационной категории работника.

2.7. Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работников, относящихся к основному персоналу, может быть увеличен посредством применения персонального повышающего коэффициента с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности, объема, качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении размера персонального повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), тарифной ставке за специфику деятельности в сфере социальной защиты населения устанавливается работникам, относящимся к основному персоналу трудовым договором в размере 0,25.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), тарифной ставке за специфику деятельности в сфере социальной защиты не увеличивает оклад (должностной оклад) тарифную ставку.

2.9. Директору и работникам учреждения, имеющим почетные звания Российской Федерации и (или) Республики Хакасия оклад (должностной оклад), тарифная ставка увеличиваются на 15%.

2.10. Оклады (должностные оклады), тарифные ставки работающих по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями с учетом сложности и объема выполняемой работы.

 2.11. Выплата заработной платы в учреждении производится два раза в месяц, путем перечисления на банковскую карту работника до 7 и до 17 числа каждого месяца.

**3. Минимальные размеры базовых окладов
(базовых должностных окладов), базовых тарифных ставок по профессиональным квалификационным группам**

**и размеры повышающих коэффициентов.**

3.1. Профессиональные квалификационные группы

должностей работников, занятых в сфере здравоохранения

и предоставления социальных услуг.

3.1.1. Профессиональная квалификационная группа

«Должности специалистов третьего уровня,

осуществляющих предоставление социальных услуг».

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер повышающегокоэффициента |
| Первый квалификационный уровень |
| Базовый оклад – 3766 рублей |
| Специалист по социальной работе |  1,25 – 1,79 |
| Второй квалификационный уровень |
| Базовый оклад – 3766 рублей |
| Специалист по реабилитации инвалидов | 1,32 – 1,66 |

3.2. Профессиональные квалификационные группы должностей

медицинских и фармацевтических работников

3.2.1. Профессиональная квалификационная группа

«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размерповышающегокоэффициента |
| 1 | 2 |
| Первый квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 2531 рубль |
| Инструктор по лечебной физкультуре | 1,00 – 1,11 |
| Второй квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 3119 рублей |
| Медицинская сестра диетическая | 1,00 – 1,46 |
| Третий квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 3119 рублей |
| Медицинская сестра | 1,00 – 1,59 |
| Медицинская сестра постовая | 1,21 – 1,59 |
| Медицинская сестра по массажу | 1,21 – 1,59 |
| Медицинская сестра по физиотерапии | 1,21 – 1,59 |
| Пятый квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 4969 рублей |
| Старшая медицинская сестра  | 1,00 – 1,08 |

3.2.2. Профессиональная квалификационная группа

«Врачи и провизоры»

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер повышающего коэффициента |
| 2 квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 4540 рублей  |
| Врач-специалист | 1,00 – 1,68  |

3.3. Профессиональные квалификационные группы

должностей учебно-вспомогательного персонала

3.3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер повышающего коэффициента |
| 1 квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 2415 рублей  |
| Помощник воспитателя | 1,00 |

3.4. Профессиональная квалификационная группа

должностей педагогических работников

 учреждений, оказывающих социальные услуги детям-сиротам

и детям, оставшимся без попечения родителей

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер повышающего коэффициента |
| Размер базового оклада – 5998 рублей  |
| 1 квалификационный уровень |
| Инструктор по труду  | 1,00 – 1,69 |
| Музыкальный руководитель | 1,00 – 1,69 |
| 2 квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 5998 рублей |
| Педагог-организатор | 1,00 – 1,82 |
| Социальный педагог | 1,00 – 1,82 |
| 3 квалификационный уровень |
| Размер базового оклада 5998 рублей  |
| Воспитатель | 1,00 – 1,82 |
| Методист | 1,10 – 1,69 |
| Педагог-психолог | 1,10 – 1,82 |
| 4 квалификационный уровень |
| Размер базового оклада 5998 рублей |
| Руководитель физического воспитания | 1,10 – 1,82 |
| Старший воспитатель | 1,21 – 1,82 |
| Учитель-дефектолог | 1,10 – 1,82  |
| Учитель-логопед (логопед) | 1,10 – 1,82  |

3.5. Профессиональные квалификационные

группы общеотраслевых должностей служащих

3.5.1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер повышающегокоэффициента |
| 1 квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 2971 рубль\* |
| Архивариус | 1,87 – 1,92 |
| Кассир | 1,87 – 1,92 |

3.5.2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»\*

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер повышающегокоэффициента |
| 2 квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 3100 рублей |
| Заведующий складом | 1,85 – 2,06 |
| Заведующий хозяйством | 1,85 – 2,06 |
| 3 квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 3180 рублей |
| Шеф-повар | 1,94 – 2,2 |
| Начальник хозяйственного отдела | 1,94 – 2,2 |

3.5.3. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»\*

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер повышающегокоэффициента |
| 1 квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 3500 рублей |
| Бухгалтер | 1,63 – 2,78 |
| Специалист по охране труда | 1,63 – 2,78 |
| Инженер-программист | 1,63 – 2,78 |
| Специалист по кадрам | 1,63 – 2,78 |
| Экономист | 1,63 – 2,78 |
| Юрисконсульт | 1,63 – 2,78 |
| 4 квалификационный уровень |
| Размер базового оклада – 3650 рублей |
| Ведущий специалист по кадрам | 1,66 – 2,86 |

3.6. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

3.6.1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»\*

|  |  |
| --- | --- |
| Профессия рабочего, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер повышающегокоэффициента |
| 1 квалификационный уровень |
| Базовая тарифная ставка – 2971 рубль |
| Грузчик  | 1,87 – 1,92 |
| Дворник  | 1,87 – 1,92 |
| Кастелянша  | 1,87 – 1,92 |
| Подсобный рабочий  | 1,87 – 1,92 |
| Уборщик служебных помещений  | 1,87 – 1,92 |
| Рабочий по стирке  | 1,87 – 1,92 |
| Кухонный рабочий  | 1,87 – 1,92 |
| Сторож (вахтер)  | 1,87 – 1,92 |

3.6.2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»\*

|  |  |
| --- | --- |
| Профессия рабочего, отнесеннаяк квалификационному уровню | Размер повышающегокоэффициента |
| 1 квалификационный уровень |
| Базовая тарифная ставка – 3050 рублей |
| Плотник  | 1,83 – 1,93 |
| Повар  | 1,83 – 1,93 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  | 1,83 – 1,93 |
| Слесарь-сантехник  | 1,83 – 1,93 |
| Слесарь-электрик  | 1,83 – 1,93 |
| Швея  | 1,83 – 1,93 |
| Электромонтер по обслуживанию электроустановок  | 1,83 – 1,93 |
| 4 квалификационный уровень |
| Базовая тарифная ставка – 3240 рублей |
| Водитель автомобиля | 1,95 – 2,2 |

**4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. С учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

4.3. Системой оплаты труда предусматриваются:

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

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

Размер указанных выплат определяется в соответствии со статьями 147,149,150,151,152 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, так как оплачивается в двойном размере.

Работа в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается за каждый час работы в размере 50% часовой тарифной ставки, части оклада, рассчитанного за час работы.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в двойном размере заработной платы с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

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.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится к заработной плате.

4.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом специальной оценки условий труда или по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, если со дня ее завершения не прошло пяти лет (за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями).

Если по итогам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам работников (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия, начисление которых производится к заработной плате) или в абсолютных размерах.

**5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской деятельности, иных источников, не запрещенных действующим законодательством, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4. Размер стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, а также выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) для работника может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.5. Показатели стимулирования работников учреждения (за интенсивность и высокие результаты работы, а также выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) (за исключением директора учреждения) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников).

5.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6.1. При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

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

высокие достижения в работе;

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность и напряженность работы;

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

участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и других программ;

иные показатели, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

5.6.2. Выплаты устанавливаются в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, степени важности выполняемых работ.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.7.1. Основные показатели для установления размеров выплаты за качество выполняемых работ:

выполнение стандартов качества государственных услуг;

применение новых технологий, направленных на улучшение качества предоставления государственных услуг;

высокая результативность и высокое качество выполняемой работы;

положительная оценка работы сотрудника со стороны получателей государственной услуги;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности, досрочное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достоверная и своевременная подготовка отчетности;

иные показатели, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основе оценки результатов выполнения стандартов качества государственных услуг, утвержденных приказами Министерства труда и социального развития Республики Хакасия.

В отношении отдельных категорий работников учреждения выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размерах согласно таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работников учреждения  | Рекомендуемыеразмеры выплат, рублей |
| Врачи | 1492 – 4972 |
| Средний медицинский персонал | 815 – 2717 |
| Младший медицинский персонал | 760 – 2523 |

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютных размерах с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

5.8. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

5.8.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения устанавливаются работникам к окладу (должностному окладу) тарифной ставке в следующих размерах:

по истечении первых трех лет работы – 10%;

по истечении пяти лет – 20%;

более семи лет – 30%.

5.8.2. Изменение размеров выплат к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат.

5.9. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.9.1. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

5.9.2. При определении размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

иные показатели, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

5.9.3. Премирование осуществляется по решению работодателя в пределах экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, не запрещенной действующим законодательством.

5.9.4. Премии и вознаграждения выплачиваются работникам, работающим по основному месту работы.

**6. Оплата труда директора учреждения,**

**его заместителей и главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами.

6.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-50% ниже должностного оклада директора этого учреждения.

6.4. Директору учреждения размеры выплат стимулирующего характера определяются по решению Министерства труда и социального развития Республики Хакасия с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя учреждения.

6.5. В качестве показателя эффективности работы руководителя государственного учреждения, по решению Министерства труда и социального развития Республики Хакасия может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Хакасия.

Необходимо учитывать исполнение Плана-графика поступления денежных средств от иной приносящей доход деятельности и их расходования на текущее содержания учреждения, утвержденного руководителем государственного учреждения по согласованию с Министром труда и социального развития Республики Хакасия.

6.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством труда и социального развития Республики Хакасия, в кратности от 1 до 4.

6.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия, начисление которых производится к заработной плате).

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения осуществляются согласно распоряжению директора учреждения.

6.9. Размеры выплат стимулирующего характера для директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяются с учетом [качественных показателей](#Par205) и [показателей эффективности](#Par261) деятельности учреждения за квартал. Максимальный размер выплат не может превышать 100% должностного оклада директора, его заместителя, главного бухгалтера.

6.10. Директору учреждения размеры выплат стимулирующего характера от приносящей доход деятельности определяются по решению Министерства труда и социального развития Республики Хакасия.

**7. Формирование фонда оплаты труда**

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема доведенных бюджетных ассигнований республиканского бюджета, предусмотренных на оплату труда учреждения, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов (должностных окладов), тарифных ставок, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за специфику деятельности в сфере социальной защиты населения – в размере до четырех окладов (должностных окладов);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – в размере до двенадцати окладов (должностных окладов);

выплаты за качество выполняемых работ – в пределах ассигнований, направляемых на увеличение заработной платы отдельным категориям работников учреждений социальной защиты населения Республики Хакасия, в отношении которых повышение заработной платы предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – в размере до четырех окладов (должностных окладов);

доплаты за работу в ночное время – исходя из нормы среднемесячного фонда рабочего времени, количества ночных смен и численности работников, работающих в ночь, на соответствующий календарный год;

оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – исходя из среднемесячного фонда рабочего времени, количества нерабочих праздничных дней и численности работников, работающих в праздничные дни, на соответствующий календарный год;

расходов для замены лиц, уходящих в отпуск, – по утвержденному
в учреждении перечню должностей, подлежащих замене по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Хакасия;

районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

7.2. Экономия средств по фонду оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты, премирование работников за показатели качества и результативность в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами.

**8. Другие вопросы оплаты труда.**

8.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно для получения первого высшего образования, успешно обучающимся, руководитель предоставляет дополнительные отпуска с сохранениям среднего заработка для прохождения промежуточных аттестаций, а так же подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Единовременная материальная помощь оказывается в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), на лекарственные средства, необходимые при операционном вмешательстве, послеоперационной реабилитации в связи с тяжелым заболеванием работника учреждения.

Выплата производится на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказа, распоряжения).

Экономист \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Токмашова Е.В.

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Воронецкая Е.В.

Ведущий специалист по кадрам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Кучугурная Е.Н.

Юрисконсульт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Вышнер Н.П.