



ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА
ДОКТААЛ
ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13 марта 2019 г. № 116

г.КЫЗЫЛ

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников государственных учреждений
(организаций), подведомственных Министерству
строительства и жилищно-коммунального
хозяйства Республики Тыва**

Правительство Республики Тыва ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений (организаций), подведомственных Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства Республики Тыва.
2. Разместить настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2018 г.

Первый заместитель Председателя
Правительства Республики Тыва



А. Брокерт

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Тыва
от 13 марта 2019 г. № 116

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений
(организаций), подведомственных Министерству строительства
и жилищно-коммунального хозяйства Республики Тыва

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений (организаций), подведомственных Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства Республики Тыва (далее соответственно – Положение, Минстрой Республики Тыва, учреждения), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», постановлениями Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва», от 25 сентября 2018 г. № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.2. Настоящее Положение направлено на:

создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;

устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;

закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;

соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих;

порядок и условия оплаты труда работников;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

другие условия оплаты труда.

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

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются с учетом размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492.

1.7. Штатное расписание работников учреждений формируется в пределах предусмотренного фонда оплаты труда, согласовывается с Минстроем Республики Тыва и утверждается руководителем учреждения.

1.8. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. С учетом условий труда работникам и рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 4 настоящего Положения.

2.3. Работникам и рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Руководителю учреждения должностной оклад устанавливается Минстром Республики Тыва трудовым договором с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения.

Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается локальным правовым актом Минстра Республики Тыва не реже одного раза в год в зависимости от значений объемных показателей.

Группа по оплате труда руководителей вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей для отнесения должностей руководителей учреждений к группам по оплате труда, но не более чем на 2 года.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
для отнесения учреждения к группе
по оплате труда руководителя учреждения

Объемный показатель	Группа по оплате труда руководителя учреждения	Должностной оклад руководителя учреждения, рублей
Показатели для учреждений в сфере строительства		
Размер инвестиций по объектам капитального строительства, реконструкции и ремонта, млн. рублей в год		
более 2000	I	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492
более 1500 до 2000	II	
более 1000 до 1500	III	
менее 1000	IV	
Показатели для учреждений в сфере жилищно-коммунального хозяйства		
суммарное количество баллов		
более 1000	I	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492
более 500 до 1000	II	
более 150 до 500	III	
менее 150	IV	

Порядок отнесения учреждения в сфере жилищно-коммунального хозяйства к группам по оплате труда руководителей

Показатели отнесения к группам по оплате труда руководителей характеризуют масштаб и сложность деятельности учреждения, курирующего и ведущего контроль в сфере жилищно-коммунального хозяйства в целях предотвращения аварийных ситуаций регионального и межмуниципального характера на объектах жилищно-коммунального хозяйства.

Отнесение к группам по оплате труда руководителей производится по 4 группам в зависимости от суммы баллов после оценки масштаба и сложности деятельности учреждения по следующим показателям:

Показатель	Условие	Количество баллов
Количество объектов жилищно-коммунального хозяйства (МКД)	за каждую единицу	1 балл
Количество малых котельных	за каждую единицу	3 балла
Количество водоканалов	за каждую единицу	3 балла
Количество управляющих компаний и ТСЖ	за каждую единицу	1 балл

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 4 настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 5 настоящего Положения.

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Минстроя Республики Тыва, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение (оказание) государственных работ (услуг), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения.

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

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

3.6. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, порядок и критерии их осуществления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) Минстром Республики Тыва, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются в трудовом договоре руководителем соответствующего учреждения с учетом выполнения показателей эффективности их деятельности в пределах средств на оплату труда учреждения.

3.8. В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера вы-

плат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва.

4.2. Работникам устанавливаются 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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при 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);

надбавки за работу работникам, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

4.2.1. Размер оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливает работодатель с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии). Однако повышенный размер оплаты труда (либо выплаты компенсационного характера) не может быть ниже размеров, определенных законодательством Российской Федерации и Республики Тыва.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и после согласования учредителем для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размер компенсационной выплаты может устанавливаться и изменяться исходя из результатов проведения специальной оценки условий труда.

4.2.2. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается работнику в размере и на срок, определенный по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При оплате сверхурочной работы не учитываются иные выплаты, кроме оклада. Не признается сверхурочной работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 97 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа (при его наличии) 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.

4.3. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва, которые начисляются на фактический заработок.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников в казенных учреждениях, в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий год в бюджетных учреждениях.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
выплата за ученую степень;
выплата за почетное звание;
премиальные выплаты:
по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
за выполнение особо важных и срочных работ;
к профессиональным и общегосударственным праздникам.

5.2.1 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы назначается в пределах, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению, с учетом выполнения своих должностных обязанностей, своевременного и качественного выполнения поручений, распоряжений руководителя учреждения и вышестоящего органа (Минстроя Республики Тыва, другого органа исполнительной власти и т.д.), своевременного и качественного выполнения плановых заданий, достижения плановых заданий и поставленных задач.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно, и надбавка выплачивается одновременно с зарплатой, в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, добросовестно, своевременно, качественно исполняющих свои должностные обязанности, за сложность, интенсивность, напряженность, ненормированный рабочий день, качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;

Ежемесячная надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения начисляется за фактически отработанное время и выплачивается на основании приказа министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства Республики Тыва (далее – министр).

По решению министра размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения может быть снижен до минимального размера в следующих случаях:

- при не выполнении своих должностных обязанностей;
- при не выполнении своевременно и качественно поручений, распоряжений министра и вышестоящего органа (органа исполнительной власти, осуществляющей функции учредителя, другого органа исполнительной власти);
- при не выполнении своевременно и качественно плановых заданий, установленных учреждению;
- при не достижении плановых заданий и поставленных задач, установленных учреждению.

Ежемесячные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения начисляются за фактически отработанное время и выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

По решению руководителя учреждения размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть снижен до минимального размера в следующих случаях:

при не выполнении своих должностных обязанностей;

при не выполнении своевременно и качественно поручений, распоряжений министра, руководителя учреждения;

при не выполнении своевременно и качественно плановых заданий, установленных учреждению;

при не достижении плановых заданий и поставленных задач, установленных учреждению.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не могут быть установлены выше или ниже размера надбавок, установленных для соответствующей должности.

5.2.2. Работникам в целях усиления материальной заинтересованности в своевременном и качественном исполнении трудовых обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также в целях поощрения и стимулирования к повышению качества труда устанавливается выплата за качество выполняемых работ.

Установление выплаты за качество выполняемых работ производится индивидуально на каждого работника в соответствии с критериями и целевыми показателями эффективности работы.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

ежемесячная надбавка в виде повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ;

ежемесячная надбавка за классность водителям транспортных средств.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ назначается каждому работнику с учетом оценки критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы в пределах установленных размеров в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно, и надбавка выплачивается одновременно с заработной платой.

Критерии, оценка критериев и порядок назначения повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) за качество выполняемых работ определяются и устанавливаются в локальном положении об оплате труда работников учреждений, подведомственных Минстрою Республики Тыва, разработанной на основании настоящего Положения.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения начисляется за фактически отработанное время и выплачивается на основании приказа министра.

Ежемесячные надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения начисляются за фактически отработанное время и выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

Ежемесячная надбавка за классность водителям транспортных средств выплачивается в целях материального стимулирования труда водителей транспортных средств и повышения уровня своей квалификации.

Условиями для выплаты надбавки является присвоение водителю транспортного средства 1 или 2 класса.

Надбавка выплачивается водителям транспортных средств на основании приказа руководителя учреждения.

Устанавливаемый в приказе размер надбавки составляет:

за 1 класс – 25 процентов к окладу водителя транспортного средства;

за 2 класс – 20 процентов к окладу водителя транспортного средства.

Для решения о присвоении (снижении) классности водителю в учреждении создается квалификационная комиссия. Порядок создания и состав квалификационной комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Заключение квалификационной комиссии о присвоении (снижении) класса водителю оформляется протоколом. При вынесении решения квалификационная комиссия руководствуется квалификационными требованиями, которым должен соответствовать водитель определенного класса, а также оценить:

показатели в работе (систематическое выполнение графиков, расписания движения и т.д.);

соблюдение трудовой дисциплины (водитель не должен иметь за последние три года работы нарушений Правил дорожного движения, которые влекут за собой лишение права управления транспортным средством).

На основании протокола квалификационной комиссии понижения класса квалификации оформляется приказом руководителя учреждения с занесением в трудовую книжку. Классность можно не только установить, но и понизить (пункт 7 квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102,), если водитель II или I класса:

не выполняет требования, предусмотренные квалификационной характеристикой или должностной инструкцией;

систематически не выполняет планы, графики перевозок и расписания движения;

имеет перерасход топлива;

имеет за последние три года работы нарушения правил дорожного движения, повлекшие за собой дорожно-транспортные происшествия;

нарушает техническую эксплуатацию транспортного средства и правила техники безопасности.

Водителям, которым понижен класс квалификации, а также лишенным права управления транспортным средством на срок более года, класс квалификации может быть присвоен вновь на общих основаниях.

5.2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы устанавливается всем работникам. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

Стаж работы	Повышающий коэффициент
от 1 года до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 до 15 лет	0,20
свыше 15 лет	0,30

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, включается:

1) время работы в организациях строительной и жилищно-коммунальной отрасли на должностях руководителей и работников, работа которых связана с осуществлением деятельности в области строительного и жилищно-коммунального хозяйства;

2) время обучения работников в образовательных организациях, осуществляющих дополнительное профессиональное образование, если они работали в организациях строительной и жилищно-коммунальной отрасли до поступления на учебу;

3) время военной службы, службы в органах внутренних дел Российской Федерации, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы;

4) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждениями;

5) время работы на выборных должностях, если до и после этого времени работник был занят на предприятиях строительной и жилищно-коммунальной отрасли;

6) иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в образовательной организации, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы для установления повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление повышающего коэффициента.

Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.2.4. Дополнительно для работников, которым присвоены ученая степень, почетное звание, соответствующие профилю учреждения и занимаемой должности, повышение к должностному окладу может быть увеличено в следующих размерах:

Ученая степень	Повышающий коэффициент
За ученую степень кандидата наук	0,1
За ученую степень доктора наук	0,2

Работникам устанавливается повышающий коэффициент за:

почетное звание при условии соответствия почетного звания профилю выполняемой работы (специальности):

Российской Федерации – в размере до 0,2 к окладу (должностному окладу);
Республики Тыва – в размере до 0,1 к окладу (должностному окладу).

Назначение повышающего коэффициента производится на основании приказа руководителя учреждения.

При наличии у работника более одного основания (наличие ученой степени, почетного звания) повышение оплаты труда производится по одному основанию по выбору работника.

5.3. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.4. В целях материального стимулирования труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии.

Премия может быть установлена как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении.

5.4.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам выплачивается за общие результаты труда по итогам работы учреждения в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение заданий в особых условиях.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) не носит обязательный характер выплаты.

При премировании учитываются следующие критерии:

качественное, своевременное и в полном объеме исполнение им государственного задания, утвержденного для соответствующего учреждения;

своевременное и качественное выполнение поручений, распоряжений руководителя учреждения и вышестоящего органа (Минстроя Республики Тыва, другого органа исполнительной власти и т.д.);

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премиальные выплаты работникам выплачиваются:

руководителям учреждения – на основании приказа министра;

другим работникам – на основании приказа руководителя учреждения.

Премирование за общие результаты труда по итогам работы учреждения за определенный период времени работникам учреждения производится с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основными показателями премирования по итогам работы учреждения являются:

обеспечение выполнения планового объема освоения капитальных вложений;
обеспечение выполнения плановых заданий по вводу в эксплуатацию объектов;

обеспечение выполнения государственного задания, утвержденного для соответствующего учреждения;

обеспечение реализации государственных программ, курируемых Минстроем Республики Тыва;

целевое и эффективное использование бюджетных средств;

обеспечение выполнения приказов, распоряжений и поручений Главы Республики Тыва и вышестоящего органа (Минстроя Республики Тыва, другого органа исполнительной власти и т.д.);

своевременное выполнение заданий и поручений федеральных министерств;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей.

Премиальные выплаты не выплачиваются руководителю и работникам учреждения при не соответствии вышеуказанным критериям и не достижении основных показателей премирования по итогам работы учреждения.

В случаях, когда имеются основания выплаты премии, руководитель учреждения имеет право снижать размер премиальной выплаты либо не выплачивать ее работникам, нарушившим трудовую дисциплину или имеющим конкретные производственные упущения.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, поступлением в образовательную организацию, прохождением курсов по получению дополнительного профессионального образования, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Не подлежат премированию работники, на которых наложено дисциплинарное взыскание (за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины и т.д.).

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах и за счет экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

5.4.2. Премирование за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Выплата премии осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений на текущий год.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Назначение премии производится на основании приказа руководителя учреждения согласованного с министром.

5.4.3. Премирование к профессиональным и общегосударственным праздникам.

Премия к профессиональным и общегосударственным праздникам выплачивается работникам с целью поощрения работников.

Выплата премии осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений на текущий год.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Назначение премии производится на основании приказа руководителя учреждения согласованного с министром.

5.5. Все премиальные выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6. Другие условия оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может оказываться материальная помощь ежегодно в размере трех должностных окладов.

Материальная помощь работникам учреждения производится на основании личного заявления и приказа руководителя учреждения.

Материальная помощь работникам учреждения может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений на текущий год.

Материальная помощь работникам учреждения может оказываться в случаях: при предоставлении ежегодного отпуска, тяжелое заболевание работника, смерть ближайшего родственника, стихийные бедствия природного и техногенного характера или противоправные действия третьих лиц, нанесшие работнику значительный

материальный ущерб и (или) повлекшие за собой заболевание работника, рождение ребенка.

Работникам, проработавшим полный календарный год, материальная помощь выплачивается в каждом календарном году один раз в год. В случае если работником не подавалось заявление на предоставление материальной помощи в текущем году, то она не переносится на следующий год.

Материальная помощь не выплачивается работникам, принятым в учреждение на определенный срок продолжительностью менее одного года.

Материальная помощь выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с действующим законодательством.

В случае увольнения работника, предоставление материальной помощи в год увольнения осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала рабочего года до даты увольнения.

Материальная помощь не оказывается работникам:

находящимся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

уволенным из учреждения, получившим материальную помощь в текущем году и вновь принятым в этом году в учреждение.

Работникам, принятым на службу в порядке перевода из иных учреждений, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в данном учреждении.

6.2. По должностям работников, размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по решению руководителя учреждения, согласованного с Минстроем Республики Тыва.

6.3. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в установленном законодательством порядке.

7. Фонд оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и фонд оплаты труда по общеотраслевым профессиям рабочих составляют фонд оплаты труда работников учреждения (далее – фонд оплаты труда).

7.2. При формировании фонда оплаты труда сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих:

- 1) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – в размере 3,6 должностных окладов;
- 2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за качество выполняемых работ – в размере 4,7 должностных окладов;
- 3) премий – в размере 3 должностных окладов;
- 4) ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 12,6 должностных окладов;
- 5) единовременной выплаты при оказании материальной помощи – в размере 3 должностных окладов;

По общеотраслевым профессиям рабочих:

- 1) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – в размере 3,6 должностных окладов;
- 2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за качество выполняемых работ – в размере 1,5 должностных окладов;
- 3) премий – в размере 2 должностных окладов;
- 4) ежемесячных компенсационных выплат за работу в ночное время – в размере 1,0 должностных окладов;
- б) единовременной выплаты при оказании материальной помощи – в размере 3 должностных окладов.

7.3. Фонд оплаты труда формируется за счет средств, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего Положения, а также за счет средств:

- 1) на выплату районного коэффициента;
- 2) процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 3) на иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.4. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждения между выплатами, предусмотренными пунктом 7.2 настоящего Положения.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников государственных учреждений
(организаций), подведомственных
Министерству строительства и
жилищно-коммунального хозяйства
Республики Тыва

**Размеры окладов (должностных окладов)
работников государственных учреждений (организаций),
подведомственных Министерству строительства
и жилищно-коммунального хозяйства Республики Тыва**

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень (КУ)	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент за интенсивность и высокие результаты работы
1. Руководители учреждений				
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	3 КУ	1.1. Начальник (руководитель) учреждения Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с пунктом 3.2 раздела 3 настоящего Положения	1,5 – 1,8
2. Руководители структурных подразделений				
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	3 КУ	2.1. Заместитель руководителя Требования к квалификации в соответствии с «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих»	в соответствии с пунктом 3.3 раздела 3 настоящего Положения	1,2 – 1,5
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	3 КУ	2.2. Главный инженер Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с пунктом 3.3 раздела 3 настоящего Положения	1,2 – 1,5
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 КУ	2.3. Главный бухгалтер Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с пунктом 3.4 раздела 3 настоящего Положения	0,9 – 1,2

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень (КУ)	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент за интенсивность и высокие результаты работы
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 КУ	2.4. Начальник отдела Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	0,9 – 1,2
3. Специалисты				
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	5 КУ	3.1. Главные специалисты: экономист, бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, программист, инженер всех специальностей и наименований, юристконсульт Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	0,6 – 0,9
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	4 КУ	3.2. Ведущие специалисты: экономист, бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, программист, инженер всех специальностей и наименований, юристконсульт Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	0,6 – 0,9
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	3 КУ	3.3. I категории: экономист, бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, программист, инженер всех специальностей и наименований, юристконсульт Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	0,6 – 0,9

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень (КУ)	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент за интенсивность и высокие результаты работы
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	2 КУ	3.4. II категории: экономист, бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, программист, инженер всех специальностей и наименований, юрисконсульт Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	0,6 – 0,9
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 КУ	3.5. Без категории: экономист, бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, программист, инженер всех специальностей и наименований, юрисконсульт Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	0,6 – 0,9
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1 КУ	3.6. Секретарь, секретарь-стенографистка, делопроизводитель, кассир Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	0,6 – 0,9
Общепромышленные должности служащих первого уровня	2 КУ	3.7. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» Требования к квалификации в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	0,6 - 0,9

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень (КУ)	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент за интенсивность и высокие результаты работы
4. Рабочие				
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 КУ	4.1. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля – управление легковыми автомобилями всех типов, грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 10 тонн, автобусами габаритной длины до 7 метров	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 КУ	4.2. именованные профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; управление грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью свыше 10 до 40 тонн, автобусами габаритной длины 7-12 метров	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень (КУ)	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент за интенсивность и высокие результаты работы
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	2 КУ	4.3. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; управление пожарными автомобилями и автомобилями скорой помощи, а также грузовыми автомобилями (автопоездами всех типов грузоподъемностью свыше 40 тонн (автопоездов – по суммарной грузоподъемности автомобиля и прицепа), автобусами габаритной длиной свыше 12 и до 15 метров	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	2 КУ	4.4. 7 разряда – при управлении автобусами габаритной длиной свыше 15 метров	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	2 КУ	4.5. В случаях работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.)	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	
		4.6. В случаях выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей водители тарифицируются на разряд выше с повышением оклада на 10 процентов		

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень (КУ)	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент за интенсивность и высокие результаты работы
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 КУ	4.7. Грузчик, сторож, уборщик служебных помещений (предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов)	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 КУ	4.8. Оператор копировальных и множительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дезинфектор, оператор очистных сооружений (предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда)	в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г. № 492	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений (организа-
ций), подведомственных Министерству
строительства и жилищно-коммунального
хозяйства Республики Тыва

**Предельные размеры
повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
за качество выполняемых работ работников государственных
учреждений (организаций), подведомственных Министерству
строительства и жилищно-коммунального
хозяйства Республики Тыва**

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа			
	1 уровень	2 уровень	3 уровень	4 уровень
Общепрофессиональные должности служащих				
1 квалификационный уровень	0,16	0,2	0,3	0,4
2 квалификационный уровень	0,18	0,22	0,32	0,43
3 квалификационный уровень		0,24	0,34	0,45
4 квалификационный уровень		0,26	0,36	
5 квалификационный уровень		0,28	0,38	
Общепрофессиональные профессии рабочих				
Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа			
	Разряд	1 уровень	Разряд	2 уровень
1 квалификационный уровень	1-3	-	4-5	-
2 квалификационный уровень			6-7	-
3 квалификационный уровень				
4 квалификационный уровень				