

Работник получил один экземпляр
настоящего трудового договора

(дата и подпись Работника)

(*). Отмечены условия трудового договора, включение которых в трудовой договор обязательно, если по содержанию трудового отношения имеются такие особенности.

(**) Отмечены дополнительные условия, включение которых в трудовой договор возможно, если о них сторонами достигнуто соответствующее соглашение.

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ С
РАБОТНИКОМ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА
ОБ ИЗМЕНЕНИИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

N _____ к трудовому договору N _____ от "___" _____ г.

_____ 20__ г.

(город, населенный пункт)

_____ (полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом (Положением) в лице _____, действующего на основании _____

(должность, Ф.И.О.) (Устав, Положение)

_____ именуемый в дальнейшем _____ доверенность с указанием реквизитов)

"Работодатель", с одной стороны, и _____

(Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый (-ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от "___" _____ 20__ г. N _____ о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

"За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

- оклад в размере _____ рублей;

- название выплаты компенсационного характера _____

в размере _____ за работу _____;

- название выплаты стимулирующего характера в размере _____

за _____"

(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с "___" _____ 20__ г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от "___" _____ 20__ г. N _____, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

должность подпись Ф.И.О.

Ф.И.О. подпись

дата
МП

дата

ВЕСТНИК

Шумерлинского
района ЧР
тир. 500 экз.

г. Шумерля, ул. Октябрьская - 24
e-mail: shumer@car.ru
номер сверстан в управлении делами
информационно-правового
обеспечения и кадровой работы
администрации Шумерлинского района
Ответственный за выпуск: Л. Казенова

выходит на
русском и
чувашском
языках



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

главы Шумерлинского района

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В БЮДЖЕТНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА И РАЗЪЯСНЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА**

от 05.11.2008г. № 571

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23.10.2008 № 317 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, а также гражданского персонала милиций общественной безопасности, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики",

постановляю:

Утвердить прилагаемые:

- Перечень выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района, согласно приложению N 1;

- Разъяснение о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района, согласно приложению N 2.

Глава Шумерлинского района

В. А. Мурашкин

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В БЮДЖЕТНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА**

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от

**РАЗЪЯСНЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В
БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам, если иное не установлено федеральными, республиканскими законами, указами Президента Российской Федерации, Чувашской Республики, нормативными документами органов местного самоуправления.

Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3, N 30, ст. 3014, 3033; 2003, N 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690, N 35, ст. 3607; 2005, N 1 (ч. I), ст. 27, N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878, N 52 (ч. I), ст. 5498; 2007, N 1 (ч. I), ст. 34, N 17, ст. 1930, N 30, ст. 3808, N 41, ст. 4844, N 43, ст. 5084, N 49, ст. 6070).

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района согласно приложению N 1.

5. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района, согласно приложению N 1.

3. При введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Шумерлинского района выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147

Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3, N 30, ст. 3014, 3033; 2003, N 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690, N 35, ст. 3607; 2005, N 1 (ч. I), ст. 27, N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878, N 52 (ч. I), ст. 5498; 2007, N 1 (ч. I), ст. 34, N 17, ст. 1930, N 30, ст. 3808, N 41, ст. 4844, N 43, ст. 5084, N 49, ст. 6070).

6. При введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Шумерлинского района размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
главы Шумерлинского района

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СУБСИДИЙ ИЗ РЕСПУБЛИКАНСКОГО БЮДЖЕТА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ НА ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ НА УПЛАТУ НАЛОГА НА ИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ В СВЯЗИ С ПЕРЕОЦЕНКОЙ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ МЕЖДУ СЕЛЬСКИМИ ПОСЕЛЕНИЯМИ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА

от 05.11.2008г. № 572

В соответствии со статьей 232 Бюджетного кодекса Российской Федерации,
п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить распределение субсидий из республиканского

бюджета Чувашской Республики на возмещение расходов на уплату налога на имущество организаций в связи с переоценкой основных средств между сельскими поселениями Шумерлинского района в сумме 316755 рублей, в том числе:

Магаринское сельское поселение	21166,0 рублей
Ходарское сельское поселение	53300,0 рублей
Краснооктябрьское сельское поселение	31800,0 рублей
Нижекумашкинское сельское поселение	47512,0 рублей
Юманайское сельское поселение	104547,0 рублей
Большеалгашиинское сельское поселение	58430,0 рублей

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на финансовый отдел администрации Шумерлинского района.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания.

Глава Шумерлинского района В.А. Мурашкин

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
главы Шумерлинского района

О БУТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СУБСИДИЙ ИЗ БЮДЖЕТА ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА БЮДЖЕТАМ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА НА ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ БЮДЖЕТОВ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ НА УПЛАТУ НАЛОГА НА ИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ В СВЯЗИ С ПЕРЕОЦЕНКОЙ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

от 05.11.2008г. № 574

Руководствуясь статьей 232 Бюджетного кодекса Российской Федерации

п о с т а н о в л я ю:

Утвердить Правила предоставления субсидий из бюджета Шумерлинского района бюджетам сельских поселений

Шумерлинского района на возмещение расходов бюджетов сельских поселений на уплату налога на имущество организаций в связи с переоценкой основных средств.

Глава Шумерлинского района В.А. Мурашкин

П РА В И Л А

ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СУБСИДИЙ ИЗ БЮДЖЕТА ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА БЮДЖЕТАМ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА НА ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ БЮДЖЕТОВ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ НА УПЛАТУ НАЛОГА НА ИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ В СВЯЗИ С ПЕРЕОЦЕНКОЙ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила регламентируют порядок предоставления субсидий из бюджета Шумерлинского района бюджетам сельских поселений Шумерлинского района на возмещение расходов бюджетов сельских поселений на уплату налога на имущество организаций в связи с переоценкой основных средств.

2. Порядок финансирования

2.1. Главным распорядителем средств, направляемых на финансирование расходов на предоставления субсидий из бюджета Шумерлинского района бюджетам сельских поселений Шумерлинского района на возмещение расходов бюджетов сельских поселений на уплату налога на имущество организаций в связи с переоценкой основных средств, является финансовый отдел администрации Шумерлинского района. Предоставление средств на указанные цели производится за счет средств бюджета Шумерлинского района, предусмотренных по разделу ----- 1100 «Межбюджетные трансферты», подразделу 1102 «Субсидии

бюджетам субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», в пределах лимитов бюджетных обязательств, утвержденных в установленном порядке главному распорядителю.

2.2. Средства, поступившие на лицевой счет бюджета Шумерлинского района, перечисляются финансовым отделом администрации Шумерлинского района на лицевые счета бюджетов сельских поселений, открытые в отделении по городу Шумерля и Шумерлинскому району Управления Федерального казначейства по Чувашской Республике. Бюджетные ассигнования, лимиты бюджетных обязательств и предельные объемы финансирования по расходам, осуществляемым за счет указанных средств, учитываются на лицевых счетах главных распорядителей средств бюджетов сельских поселений Шумерлинского района, открытых в финансовом отделе администрации Шумерлинского района. На основании расходных расписаний (реестров расходных расписаний) главных распорядителей средств бюджетов поселений указанные средства распределяются на лицевые счета получателей средств бюджетов поселений, открытые в отделе Министерства финансов Чувашской Республики по Шумерлинскому району и г. Шумерля.

2.3. Санкционирование оплаты денежных обязательств,

лет не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), Работник должен быть ознакомлен под роспись.

(**) 7.2. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

(**) 7.3. В случае неисполнения обязанности по нарушению порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в п. п. 7.1 и 7.2 настоящего договора, соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

(**) 7.4. Иные условия трудового договора _____.

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Работник и работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;

б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

9.4. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
_____	_____
(полное наименование)	
Юридический адрес _____	Адрес места жительства _____
_____	_____
_____	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) _____
ИНН _____	серия _____ N _____
_____	кем выдан _____
_____	дата выдачи " ____ " _____ г.
_____	_____
должность подпись Ф.И.О.	подпись

М.П.

необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

3.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в размере _____ в месяцы в размере, определенном отдельным соглашением;

(*) 4.1.2. компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат)

(указать виды и размеры)

выплата которых производится в порядке, установленном _____;

(указать законодательство Российской Федерации; локальные нормативные акты Работодателя)

(*) 4.1.3. стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат)

(указать виды и размеры)

выплата которых производится в порядке, установленном _____;

(указать законодательство Российской Федерации; локальные нормативные акты Работодателя)

(*) 4.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя (указать виды премий и иных выплат и их размеры).

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

4.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку _____

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя, либо настоящим трудовым договором.

(*) 5.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы _____

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

(*) 5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____

(указать основание установления дополнительного отпуска)

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6. Социальное страхование

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(**) 6.2. Работник имеет право на дополнительное _____ (вид страхования)

страхование на условиях и в порядке, установленном _____

(наименование локального нормативного акта Работодателя)

7. Иные условия трудового договора

(**) 7.1. Работник обязуется в течение срока действия настоящего трудового договора и после его прекращения в течение

подлежащих исполнению за счет указанных средств, осуществляется отделом Министерства финансов Чувашской Республики по Шумерлинскому району и г. Шумерле в порядке, установленном Министерством финансов Чувашской Республики, на основании платежных документов, подготовленных получателями субсидий.

2.4. После проверки и санкционирования оплаты денежных обязательств платежные документы направляются отделом Министерства финансов Чувашской Республики по Шумерлинскому району и г. Шумерле в финансовый отдел администрации Шумерлинского района для осуществления кассовых выплат с лицевого счета бюджета сельского поселения Шумерлинского района, открытого финансовому отделу администрации Шумерлинского района в отделении по городу Шумерля и Шумерлинскому району Управления Федерального казначейства по Чувашской Республике.

2.5. Уполномоченные органы местного самоуправления сельских поселений Шумерлинского района в сроки, установленные для предоставления месячной отчетности об исполнении консолидированного бюджета Шумерлинского района представляют соответствующим органам, являющимся главными распорядителями средств и в финансовый отдел администрации

Шумерлинского района отчеты об использовании субсидий, полученных из бюджета Шумерлинского района, по форме согласно приложению к Правилам перечисления субсидий из бюджета Шумерлинского района в бюджеты сельских поселений Шумерлинского района, утвержденным постановлением главы Шумерлинского района от 05.12.2007 г. № 509.

3. Осуществление контроля

3.1. Контроль за соблюдением получателями субсидий условий, установленных при их предоставлении, обеспечивается соответствующим органом – главным распорядителем средств бюджета Шумерлинского района.

3.2. В случае нецелевого использования субсидий из бюджета Шумерлинского района, соответствующие средства взыскиваются в доход бюджета Шумерлинского района в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

3.3. Ответственность за нарушение настоящих Правил, целевое использование субсидий и достоверность представляемых отчетов возлагается на органы местного самоуправления и других получателей бюджетных средств, осуществляющих расходование субсидий, полученных из бюджета Шумерлинского района.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ главы Шумерлинского района

ОБУТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СУБСИДИЙ ИЗ БЮДЖЕТА ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА НА ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ НА УПЛАТУ НАЛОГА НА ИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ В СВЯЗИ С ПЕРЕОЦЕНКОЙ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

от 05.11.2008г. № 575

Руководствуясь статьей 232 Бюджетного кодекса Российской Федерации

Шумерлинского района на возмещение расходов на уплату налога на имущество организаций в связи с переоценкой основных средств.

п о с т а н о в л ю : _____

Утвердить Правила предоставления субсидий из бюджета

Глава Шумерлинского района В.А. Мурашкин

ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СУБСИДИЙ ИЗ БЮДЖЕТА ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА НА ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ НА УПЛАТУ НАЛОГА НА ИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИЙ В СВЯЗИ С ПЕРЕОЦЕНКОЙ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила регламентируют порядок предоставления субсидий из бюджета Шумерлинского района на возмещение расходов на уплату налога на имущество организаций в связи с переоценкой основных средств.

2. Порядок финансирования

2.1. Главными распорядителями средств, направляемых на финансирование расходов на предоставление субсидий из бюджета Шумерлинского района на возмещение расходов на уплату налога на имущество организаций в связи с переоценкой основных средств, являются уполномоченные органы Шумерлинского района. Предоставление средств на указанные цели производится за счет средств бюджета Шумерлинского района, в пределах лимитов бюджетных обязательств, утвержденных в установленном порядке главному распорядителю.

2.2. Бюджетные ассигнования, лимиты бюджетных обязательств и предельные объемы финансирования по расходам, осуществляемым за счет указанных средств, учитываются на лицевом счете главного распорядителя средств бюджета Шумерлинского района, открытом в финансовом отделе администрации Шумерлинского района. На основании расходных

расписаний (реестров расходных расписаний) главного распорядителя средств бюджета Шумерлинского района указанные средства распределяются на лицевые счета получателей средств бюджета Шумерлинского района, открытые в отделе Министерства финансов Чувашской Республики по Шумерлинскому району и г. Шумерле.

2.3. Санкционирование оплаты денежных обязательств, подлежащих исполнению за счет указанных средств, осуществляется отделом Министерства финансов Чувашской Республики по Шумерлинскому району и г. Шумерле в порядке, установленном Министерством финансов Чувашской Республики, на основании платежных документов, подготовленных получателями субсидий.

2.4. После проверки и санкционирования оплаты денежных обязательств платежные документы направляются отделом Министерства финансов Чувашской Республики по Шумерлинскому району и г. Шумерле в финансовый отдел администрации Шумерлинского района для осуществления кассовых выплат с лицевого счета бюджета Шумерлинского района, открытого финансовому отделу администрации Шумерлинского района в отделении по городу Шумерля и Шумерлинскому району Управления Федерального казначейства по Чувашской Республике.

2.5. Уполномоченные органы Шумерлинского района в

сроки, установленные для предоставления месячной отчетности об исполнении консолидированного бюджета Шумерлинского района представляют в финансовый отдел администрации Шумерлинского района отчеты об использовании субсидий, полученных из бюджета Шумерлинского района, по форме согласно приложению к настоящим Правилам.

3. Осуществление контроля

3.1. Контроль за соблюдением получателями субсидий условий, установленных при их предоставлении, обеспечивается соответствующим органом – главным распорядителем средств

бюджета Шумерлинского района.

3.2. В случае нецелевого использования субсидий из бюджета Шумерлинского района, соответствующие средства взыскиваются в доход бюджета Шумерлинского района в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

3.3. Ответственность за нарушение настоящих Правил, целевое использование субсидий и достоверность представляемых отчетов возлагается на соответствующие органы Шумерлинского района и других получателей бюджетных средств, осуществляющих расходование субсидий, полученных из бюджета Шумерлинского района.

ОТЧЕТ

ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СУБСИДИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ИЗ БЮДЖЕТА ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА

Наименование субсидии	Код строки	Остаток на начало года	Задолженность на начало года		Утверждено на год	Перечислено из бюджета Шумерлинского района	Кассовые расходы		Остаток средств бюджета Шумерлинского района на конец периода	Задолженность на конец периода		В том числе по выплатам текущего года		Фактические расходы
			дебет	кредит			всего	за счет средств бюджета Шумерлинского района		дебет	кредит	дебет	кредит	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

(рублей)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ главы Шумерлинского района

О ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМ СИЛУ ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГЛАВЫ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА ОТ 28.12.2005 Г. № 627 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ РЕЗЕРВНОГО ФОНДА АДМИНИСТРАЦИИ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА»

от 05.11.2008 г. № 576

В связи с принятием постановления главы Шумерлинского района от 03.12.2007 г. № 499 «Об утверждении положения о порядке расходования средств резервного фонда администрации Шумерлинского района»

Шумерлинского района от 28.12.2005 г. № 627 «Об утверждении положения о порядке расходования средств резервного фонда администрации Шумерлинского района».

2. Опубликовать настоящее постановление в издании «Вестник Шумерлинского района».

п о с т а н о в л я ю:

1. Признать утратившим силу постановление главы Шумерлинского района В.А. Мурашкин

структурного подразделения Работодателя, если Работник принимается

на работу в конкретные филиалы или иное обособленное структурное подразделение Работодателя с указанием его местонахождения)
(**) 1.3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя

(наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)
1.4. Работа у Работодателя является для Работника: _____
(основной, по совместительству)

(**) 1.5. Настоящий трудовой договор заключается на:

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

- 2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.
2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.
2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

- 2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.
2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.
2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
2.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.
2.2.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- 3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.
3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.
3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

- 3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.
3.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами,

10. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

При заключении трудового договора работодателем составляется должностная инструкция на работника, которую необходимо предоставлять работнику для ознакомления под роспись.

11. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплат за совмещение профессий или должностей. Конкретный размер доплат определяется по соглашению сторон исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и др.

Различные виды поощрения работников, действующие в учреждении, а также иные меры социальной поддержки работников должны быть предусмотрены в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору (премии, вознаграждения по итогам года, выплата за выслугу лет, иные выплаты социального характера, и т.д.).

12. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка и распространяется на всех работников. Однако в отдельных случаях может возникнуть необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы и т.д., что фиксируется в трудовом договоре или дополнительном

соглашении к трудовому договору.

13. В трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска может быть дифференцирована по отдельным группам работников в соответствии с действующим законодательством.

При предоставлении работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков.

14. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, самим трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

15. На основании заключенного трудового договора приказом (распоряжением) работодателя оформляется прием на работу.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР N _____

“ ” _____ 20__ г.

(город, населенный пункт)

(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом (Положением) в лице _____, действующего на основании _____
(должность, Ф.И.О.) _____ (Устав, Положение)
_____, именуемый в дальнейшем

доверенность с указанием реквизитов)

“Работодатель”, с одной стороны, и _____

(Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый(-ая) в дальнейшем “Работник”, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по _____

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации; либо указание на конкретный вид поручаемой работы)

а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

1.2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного

ПОСТАНОВЛЕНИЕ главы Шумерлинского района

ОБУТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА И РАЗЪЯСНЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА

от 07.11.2008г. № 581

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23.10.2008 № 317 “О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, а также гражданского персонала милиций общественной безопасности, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики”,

п о с т а н о в л я ю:

Утвердить прилагаемые:

ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.

- Перечень выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района, согласно приложению N 1;
- Разъяснение о порядке установления выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района, согласно приложению N 2.

Глава Шумерлинского района

В. А. Мурашкин

РАЗЪЯСНЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района, согласно приложению N 1 в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При этом следует учитывать, что начиная с 1 января 2010 года объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций, утвержденных постановлением главы Шумерлинского района от 05.11.2008 № 571 «Об утверждении рекомендаций по разработке муниципальными учреждениями – главными распорядителями средств бюджета Шумерлинского района примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных учреждений».

3. При введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Шумерлинского района размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ главы Шумерлинского района

ОБУТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗРАБОТКЕ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ – ГЛАВНЫМИ РАСПОРЯДИТЕЛЯМИ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.

от 07.11.2008г. № 582

В соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23.10.2008г. № 317 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, а также гражданского персонала милиции общественной безопасности, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики»

п о с т а н о в л я ю:

Утвердить прилагаемые Рекомендации по разработке муниципальными учреждениями – главными распорядителями средств бюджета Шумерлинского района положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных учреждений.

Глава Шумерлинского района

В. А. Мурашкин

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗРАБОТКЕ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ – ГЛАВНЫМИ РАСПОРЯДИТЕЛЯМИ
СРЕДСТВ БЮДЖЕТА ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОПЛАТЕ
ТРУДА РАБОТНИКОВ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.**

I. Общие положения

1. Настоящие рекомендации по разработке муниципальными учреждениями – главными распорядителями средств бюджета Шумерлинского района положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных учреждений (далее – Рекомендации) разработаны в целях оказания им практической помощи при разработке положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных учреждений (далее – положения).

2. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (далее – учреждения), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами органов местного самоуправления Шумерлинского района в соответствии с законодательством Российской Федерации, Чувашской Республики, а также с учетом мнения представительного органа работников.

3. При разработке положений бюджетными учреждениями – главными распорядителями средств бюджета Шумерлинского района (далее – главные распорядители средств бюджета района) осуществляется анализ специфики деятельности учреждений, находящихся в их ведении, с целью группировки учреждений по типам в соответствии с их основной уставной деятельностью.

4. Положения разрабатываются на основе действующего законодательства, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведенных в приложении к настоящему Рекомендациям.

II. Структура и содержание положения об оплате труда работников бюджетных учреждений

5. В положения рекомендуется включать следующие главы:

- 1) Общие положения;
- 2) Порядок и условия оплаты труда;
- 3) Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- 4) Другие вопросы оплаты труда либо заключительные положения.

6. Глава **“Общие положения”** может содержать:
- преамбулу со ссылкой на основания издания положения (например, Постановление главы Шумерлинского района от 24.10.2008 № 562 “О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Шумерлинского района Чувашской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского района Чувашской Республики”, действующие нормативные правовые акты, регулирующие особенности оплаты труда по виду экономической деятельности, нормативные правовые акты Минздравсоцразвития России, нормативные правовые акты органов местного самоуправления Шумерлинского района);
- общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;
- краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников.

7. Глава **“Порядок и условия оплаты труда”** может содержать:

- 1) “Основные условия оплаты труда”;
- 2) “Компенсационные выплаты”;
- 3) “Стимулирующие выплаты”;
- 4) “Условия оплаты труда отдельных категорий работников”.

7.1. **“Основные условия оплаты труда”** включают порядок применения и размеры минимальных окладов (ставок) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), повышающих коэффициентов к окладу по занимаемым должностям.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе Единой тарифной сетки.

Затем на основе расчетов по объемам имеющегося бюджетного финансирования может производиться корректировка указанных величин в сторону их повышения.

При этом необходимо учесть Федеральный закон от 24 июня 2008 г. N 91-ФЗ “О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда” (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 26, ст. 3010), устанавливающий минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 года в размере 4330 рублей.

“Основные условия оплаты труда” могут включать рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (повышающие коэффициенты к окладу по занимаемым должностям), которые рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание бюджетных учреждений, соответствующих уставным целям бюджетных учреждений и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей бюджетного учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим ПКГ.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному

1. Рекомендации по заключению трудового договора с работником бюджетного учреждения Шумерлинского района и его примерной форме (далее – Рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи бюджетным учреждениям Шумерлинского района (далее – учреждение, работодатель) по заключению трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору с работником об изменении условий оплаты труда в связи с переходом на новую систему оплаты труда, предусмотренную постановлением главы Шумерлинского района от 24.10.2008 № 562 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Шумерлинского района Чувашской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского района Чувашской Республики”.

2. О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в связи с введением новых систем оплаты труда в учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

3. С учетом установленного Правительством Российской Федерации срока введения новых систем оплаты труда трудовые договоры с работниками учреждения или дополнительные соглашения к ним необходимо оформить не позднее 1 января 2009 года.

4. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Примерная форма трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору приведены в приложениях N 1 и 2 соответственно к настоящим Рекомендациям.

Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй – хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

5. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с уставом (положением) учреждения;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора (дополнительного соглашения).

6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале или ином обособленном структурном подразделении работодателя (учреждения), расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы). В случае, если работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационных справочники, вид поручаемой работы рекомендуется оговаривать в трудовом договоре. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными и республиканскими законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или

специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений, учреждений дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей образовательных учреждений с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых работодателем (учреждением) услуг, работодатель (учреждение) вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению главного распорядителя средств бюджета Шумерлинского района).

8. В случае заключения срочного трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, в трудовом договоре указывается срок его действия (конкретный срок трудового договора не более пяти лет, на время выполнения конкретной работы и т.д.), а также рекомендуется указывать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
главы Шумерлинского района

ОПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУППАХ И УТВЕРЖДЕНИИ КРИТЕРИЕВ ОТНЕСЕНИЯ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

от 07.11.2008г. № 583

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3; 2002, N 30, ст. 3014; 2002, N 30, ст. 3033; 2003, N 27 (ч. I), ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; 2004, N 35, ст. 3607; 2005, N 1 (ч. I), ст. 27; 2005, N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; 2006, N 52 (ч. I), ст. 5498; 2007, N 1 (ч. I), ст. 34)

п о с т а н о в л я ю :

1. Утвердить прилагаемые критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

2. Определить, что профессии рабочих и/или должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной

квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Глава Шумерлинского района В. А. Мурашкин

КРИТЕРИИ
ОТНЕСЕНИЯ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
главы Шумерлинского района

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА И ЕГО ПРИБЛИЖИТЕЛЬНОЙ ФОРМЕ

от 07.11.2008г. № 584

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23.10.2008 № 317 “О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, а также гражданского персонала милиций общественной безопасности, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики”,

п о с т а н о в л я ю :

Утвердить прилагаемые рекомендации по заключению трудового договора с работником бюджетного учреждения Шумерлинского района.

Глава Шумерлинского района В. А. Мурашкин

РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ШУМЕРЛИНСКОГО РАЙОНА И ЕГО ПРИБЛИЖИТЕЛЬНОЙ ФОРМЕ

подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Рекомендуется также применять повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности, предусматривающие категорийность (например, медицинским работникам).

7.2. В “Компенсационных выплатах” виды компенсационных выплат указываются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением главы Шумерлинского района от 05.11.2008 № 571 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района» (далее - перечень видов выплат компенсационного характера).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района, утвержденным вышеуказанным постановлением главы Шумерлинского района.

Руководителям бюджетных учреждений рекомендуется принять меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При разработке примерных положений по оплате труда бюджетным учреждениям - главным распорядителям средств необходимо учитывать требование пункта 3 Постановления главы Шумерлинского района от 24.10.2008 № 562 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Шумерлинского района Чувашской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского района Чувашской Республики».

В соответствии с данным пунктом заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского района, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.3. “Стимулирующие выплаты” включают перечень (конкретные наименования) и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера.

Данный перечень формируется в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением главы Шумерлинского района от 07.11.2008 № 581 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района» (далее - перечень видов выплат стимулирующего характера).

Порядок установления выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района, утвержденным

вышеуказанным постановлением главы Шумерлинского района.

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Шумерлинского района устанавливаются следующие выплаты премий:

- по итогам работы за определенный период времени (Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положениях об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год)
 - за образцовое качество выполняемых работ;
 - за выполнение особо важных и срочных работ;
 - за интенсивность и высокие результаты работы.

При формировании перечня следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными законодательством. Кроме того, данный список должен отвечать уставным задачам бюджетных учреждений Шумерлинского района, а также показателям оценки эффективности работы бюджетного учреждения Шумерлинского района, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств.

При формировании перечня стимулирующих выплат для работников бюджетных учреждений Шумерлинского района следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей, разработанных бюджетным учреждением и утвержденных главой Шумерлинского района, для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к рекомендуемому минимальному окладу (ставкам) по соответствующим ПКГ.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя бюджетного учреждения Шумерлинского района в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий и т.д.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентном к минимальному окладу (ставка) по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставка) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

8. Глава “Условия оплаты труда руководителя бюджетного

учреждения, его заместителей, главного бухгалтера” положения об оплате содержит условия оплаты труда руководителей бюджетных учреждений, включая размеры должностных окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя бюджетного учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров определяется в соответствии с пунктом 6 Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений Шумерлинского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского района Чувашской Республики, утвержденного постановлением главы Шумерлинского района от 24.10.2008 № 562.

Для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности бюджетного учреждения Шумерлинского района.

Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с пунктом 7.2 настоящих Рекомендаций.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы бюджетного учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Шумерлинского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

9. Положительно можно дополнить главой “**Другие вопросы оплаты труда**” либо “**Заключительные положения**”, в которой отражаются особенности оплаты труда отдельных категорий работников, иными рекомендациями по условиям оплаты труда работников, которые, по мнению главных распорядителей средств бюджета Шумерлинского района, целесообразно отразить в положениях по оплате и стимулированию труда работников подведомственных учреждений, с учетом специфики трудовых отношений.

В частности, данная глава может регулировать вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи.

Кроме того, в данной главе может определяться порядок делегирования руководителем учреждения руководителям филиалов, структурных подразделений полномочий по определению размеров заработной платы работников филиала (структурных подразделений), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалами на оплату труда.

III. Организация работы по формированию положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Шумерлинского района

10. При разработке положений рекомендуется сформировать рабочую группу из числа специалистов главного распорядителя средств бюджета Шумерлинского района, руководителей и работников финансового, экономического, правового и кадрового подразделений подведомственных учреждений соответствующего типа и представителей профессиональных союзов, других независимых экспертов, которым необходимо провести анализ учета положений нормативных правовых актов Минздравоохранения России:

- 1) подведомственной сети учреждений;
- 2) соотношения должностей (профессий) работников, предусмотренных штатными расписаниями учреждений, с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- 3) законодательных и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников, действующих до введения новых систем

оплаты труда;

4) штатной численности работников подведомственных учреждений в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней;

5) штатной численности заместителей руководителей подведомственных учреждений;

6) численности работников, которым в настоящее время установлены выплаты компенсационного характера и их размеры;

7) численности работников, получающих выплаты стимулирующего характера, соответствующих утвержденному перечню видов выплат, а также иные выплаты, установленные законодательством;

8) разработку предложений по:

- формированию нового штатного расписания учреждения;

- определению окладов (ставок) по соответствующим ПКГ;

- объему централизованных лимитов бюджетных обязательств с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых главным распорядителем средств бюджета Шумерлинского района;

- перечню работников, с которыми могут быть заключены срочные трудовые договоры;

- перечню трудовых функций, исполнение которых не требует закрепления в штатном расписании соответствующей должности;

- перечню трудовых функций, которые могут быть переданы для исполнения сторонним организациям на условиях гражданско-правовых договоров.

- анализ наименований, условий и размеров выплат компенсационного характера, применяемых в соответствии с законодательством в настоящее время;

- подготовку предложений по рекомендуемым размерам и условиям осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

- разработку критериев оценки эффективности работы различных категорий работников, включающих:

прямою зависимость результатов работы непосредственно от работника;

определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;

возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными для работников;

- подготовку предложений по условиям оплаты труда руководителей учреждений, включая размер окладов до 4 средних заработных плат основного персонала, условия премирования руководителей в зависимости от результатов работы учреждений и выполнения целевых показателей;

- анализ наименований, условий и размеров выплат стимулирующего характера, применяемых в соответствии с законодательством в настоящее время;

- подготовку предложений по рекомендуемым наименованиям, условиям и размерам выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

14. После проведения указанных мероприятий рабочей группе рекомендуется отработать текст положения.

15. При отработке текста положения рекомендуется иметь в виду, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Шумерлинского района, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

16. В соответствии с пунктом 6 Постановления главы

Шумерлинского района от 24.10.2008 № 562 отраслевые положения об оплате труда работников бюджетных учреждений должны быть

внесены структурными подразделениями администрации Шумерлинского района на рассмотрение главы Шумерлинского района в срок до 20 ноября 2008 года.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИКАЗОВ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ПОРЯДОК ВВЕДЕНИЯ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

По оплате труда руководителей бюджетных учреждений:

- Приказ Минздравоохранения России от 29 декабря 2007 г. N 823 “Об утверждении разъяснения о реализации Постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. N 605

“О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений” в части использования централизованных бюджетных ассигнований в размере до 5 процентов на выплаты стимулирующего характера руководителям федеральных бюджетных учреждений” (зарегистрирован в Минюсте России 6 февраля 2008 г. N 11108);

- Приказ Минздравоохранения России от 2 апреля 2008 г. N 158н “Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения” (зарегистрирован в Минюсте России 29 апреля 2008 г. N 11606);

- Приказ Минздравоохранения России от 8 апреля 2008 г. N 167н “Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения” (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008 г. N 11624).

Утверждающие состав профессиональных квалификационных групп:

- Приказ Минздравоохранения России от 6 августа 2007 г. N 525 “О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам” (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 г. N 10191);

- Приказ Минздравоохранения России от 6 августа 2007 г. N 526 “Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников” (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 г. N 10189);

- Приказ Минздравоохранения России от 31 августа 2007 г. N 570 “Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии” (зарегистрирован в Минюсте России 1 октября 2007 г. N 10222);

- Приказ Минздравоохранения России от 14 марта 2008 г. N 121н “Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии” (зарегистрирован в Минюсте России 3 апреля 2008 г. N 11452);

- Приказ Минздравоохранения России от 31 марта 2008 г. N 149н “Об утверждении профессиональных квалификационных

групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг” (зарегистрирован в Минюсте России 9 апреля 2008 г. N 11481);

- Приказ Минздравоохранения России от 5 мая 2008 г. N 216н “Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования” (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. N 11731);

- Приказ Минздравоохранения России от 5 мая 2008 г. N 217н “Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования” (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. N 11725);

- Приказ Минздравоохранения России от 12 мая 2008 г. N 225н “Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта” (зарегистрирован в Минюсте России 28 мая 2008 г. N 11764);

- Приказ Минздравоохранения России от 27 мая 2008 г. N 242н “Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах” (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. N 11856);

- Приказ Минздравоохранения России от 29 мая 2008 г. N 247н “Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих” (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. N 11858);

- Приказ Минздравоохранения России от 29 мая 2008 г. N 248н “Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих” (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. N 11861);

Утверждающие перечень видов выплат стимулирующего и компенсационного характера:

- Приказ Минздравоохранения России от 29 декабря 2007 г. N 818 “Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях” (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г. N 11080);

- Приказ Минздравоохранения России от 29 декабря 2007 г. N 822 “Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях” (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. N 11081).