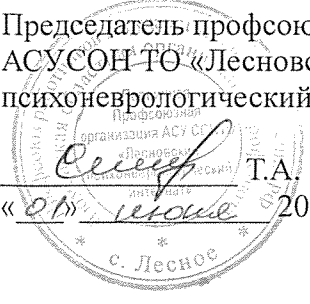


Приложение №2
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
АСУСОН ТО «Лесновский
психоневрологический интернат»


Т.А. Семёнова
« 01 » июля 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор АСУСОН ТО «Лесновский
психоневрологический интернат»


Н.М. Баёва
« 01 » июля 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о регулировании отношений в области оплаты и
стимулирования труда работников
АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический
интернат»

с. Лесное
2023 год

**Положение
о регулировании отношений в области оплаты и стимулирования
труда работников АСУСОН ТО «Лесновский психоневрологический
интернат»**

1. Общие положения

1.1. Положение о регулировании отношений в области оплаты и стимулирования труда работников государственных учреждений отрасли «Социальная политика» (далее соответственно - Положение, система оплаты труда) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Тюменской области от 01.07.2013 № 226-п «О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области», распоряжением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области», локальными актами Департамента социального развития Тюменской области (далее - Департамент, Учредитель) и регулирует отношения в области оплаты и стимулирования труда работников государственных учреждений отрасли «Социальная политика» (далее - учреждения).

1.2. Основными принципами построения системы оплаты труда работников учреждений являются:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- унификация подходов к формированию должностных окладов всех категорий работников учреждений;

- введение единого для всех работников учреждений алгоритма расчета величины оплаты труда в зависимости от квалификации и особенностей трудовой деятельности;

- дифференциация должностных окладов в зависимости от уровня образования, сложности работы, квалификации, занимаемой должности;

- усиление стимулирующей функции оплаты труда путем установления зависимости оплаты труда работника от эффективности и результативности его работы.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области, содержащими нормы трудового права.

1.4. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и за достижение организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений со среднемесячной начисленной заработной платой наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячным доходом от трудовой деятельности) в Тюменской области.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения включает должностной оклад, выплаты компенсационного (в случаях, предусмотренных законодательством) и стимулирующего характера, а также может включать выплату в виде материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями.

Осуществление работникам учреждения иных выплат, не предусмотренных настоящим Положением, не допускается.

2.2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в конкретной сумме на основе требований профессиональных стандартов, единых тарифно-квалификационных справочников к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом объема и сложности выполняемой работы.

2.3. Должностной оклад работников, замещающих одинаковые должности и выполняющих работу одинаковой квалификации, сложности, количества и качества затраченного труда, устанавливается в штатном расписании в одинаковом размере.

2.4. Перечень должностей работников учреждений в разрезе категорий персонала установлен в приложениях № 1 к настоящему Положению.

2.5. Рекомендуемые размеры должностных окладов установлены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня производится пропорционально

отработанному времени, исходя из должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

2.8. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, осуществляются при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

2.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам осуществляются с учетом условий труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области, содержащими нормы трудового права.

2.10. Устанавливая размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера необходимо учитывать, что средняя месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее величины минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

2.11. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения в качестве выплат компенсационного характера в зависимости от фактических условий труда могут быть установлены следующие выплаты:

3.1.1. Ежемесячная доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

а) районный коэффициент в размере 1,15 к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Тюменской области, в соответствии с пунктом 1 постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17.08.1971 № 325/24 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Западной Сибири, для

которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения»;

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от 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):

а) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в отношении работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется за фактически отработанное время согласно табеля учета рабочего времени:

- для всех работников (за исключением работников со сменным режимом работы) на основании приказа учреждения «О работе в выходные и нерабочие праздничные дни»;
- для работников со сменным режимом работы оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на основании утвержденного графика сменности учреждения на текущий период.

Размер оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере не менее чем в двойной дневной или часовой тарифной ставки. Вместо повышенной оплаты работнику учреждения по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Если системой оплаты труда и трудовым договором установлены ежемесячные премии, размеры которых заранее определены, они являются составляющими заработной платы и должны учитываться при оплате труда в выходной или нерабочий праздничный день.

б) доплата за работу в ночное время в отношении работников, привлекаемых к работе в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в ночное время устанавливается в соответствии с табелем учёта рабочего времени, в котором отражены фактические часы работы, в том числе и в ночное время и утверждённому графику сменности учреждения на текущий год. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится за каждый час работы в ночное время и не может быть ниже 20% от часовой ставки, рассчитанной от должностного оклада работника.

3.1.3.1. В пределах фонда оплаты труда учреждения возможны следующие выплаты:

а) доплата за совмещение профессий (должностей), за расширении зон обслуживания, за увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - устанавливается, исходя из фактически выполняемого объема работ и исчисляется в процентах от должностного оклада по основной работе в пределах фонда оплаты труда по замещаемой

должности на основании расчетов экономиста (бухгалтера) учреждения, при наличии вакантных должностей и (или) временно отсутствующих работников;

б) доплата за сверхурочную работу - производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются трудовым договором в процентном отношении к должностному окладу и производятся за счет средств всех источников финансирования.

4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Работникам учреждения в качестве выплат стимулирующего характера могут быть установлены следующие премии по результатам работы:

- а) ежемесячные премии;
- б) ежеквартальные премии;
- в) годовые премии;
- г) премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Решение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) за счет всех источников финансирования принимается приказом руководителя учреждения (Учредителя).

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения по результатам оценки достижения ими показателей эффективности и результативности (далее — показатели эффективности) по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал и год) производятся за счет средств субсидии, выделенной на выполнение государственного задания (бюджетной сметы).

Размер выплаты стимулирующего характера работнику учреждения определяется с учётом личного вклада работника в достижение показателей оценки эффективности деятельности учреждения и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в конкретной сумме, на основании оценочных листов (отчетов) по показателям эффективности деятельности работников, заполненных руководителями структурных подразделений в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда с указанием размера этих выплат каждому работнику.

В учреждении устанавливаются:

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников

(за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) и порядок проведения оценки эффективности деятельности работников в соответствии с приложениями 13 к настоящему положению, Методическими рекомендациями по проведению оценки эффективности деятельности работников государственных учреждений отрасли «Социальная политика» (Приложение № 3 к настоящему Положению);

- единый базовый размер выплаты стимулирующего характера работникам учреждения с учетом категории персонала;

- для работников, оказывающих в стационарной форме социального обслуживания индивидуальные услуги по уходу за лицами, полностью или частично утратившим способности либо возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения по итогам развития внебюджетной деятельности за отчетный период (месяц, квартал и год) производятся за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.2.3. Размер выплат стимулирующего характера может быть изменен по решению Учредителя (руководителя учреждения) за счет всех источников.

4.2.4. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности по решению Учредителя (руководителя учреждения) размер выплаты стимулирующего характера уменьшается за счет всех источников финансирования: в случае замечания - на 50%, в случае выговора - на 100%.

Уменьшение размера выплаты стимулирующего характера производится за тот расчетный период, который используется для начисления и за который применено дисциплинарное взыскание.

4.2.5. Выплаты стимулирующего характера предоставляются работникам, состоящим в штате организации, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

4.2.6. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам (уход на пенсию, временная нетрудоспособность в связи с родами, поступление на учебу, призыв в ряды вооруженных сил, и др.) выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.2.7. При увольнении работника учреждения по инициативе работодателя и основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5-11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон на основании пунктов 4, 8, 13 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

4.3. Работникам учреждения может быть выплачена премия за выполнение особо важного и сложного задания. По представленному отчету по результатам выполнения особо важного и сложного задания приказом руководителя учреждения определяется перечень премируемых работников с указанием конкретного особо важного и сложного задания, за выполнение

которого осуществляется выплата премии, а также размер премиального вознаграждения.

5. Порядок и условия осуществления выплаты в виде материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями

5.1. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями (в том числе расходы на погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители), приобретение лекарственных средств в связи с болезнью работника учреждения или его близких родственников). При этом размер материальной помощи на погребение близких родственников руководителя учреждения не может превышать 30 000 рублей, иных работников - не может превышать 20 000 рублей.

5.2. В учреждении для рассмотрения обращений работников по вопросу предоставления материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями, создается комиссия согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

5.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления работника путем издания приказа руководителя учреждения с учетом мнения комиссии (приказа Учредителя) и документов, подтверждающих сложную жизненную ситуацию.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей, и главных бухгалтеров

6.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.2. Размеры должностных окладов руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в конкретной сумме, исходя из группы по оплате труда, к которой относится учреждение, согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от фактических условий труда в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения производится в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.4.1. Показатели эффективности деятельности руководителя учреждения установлены в приложениях № 6 к настоящему Положению. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя и

главного бухгалтера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с приложениями 7, 8 к настоящему Положению. Учреждения вправе пересматривать показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников с учетом специфики их деятельности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по результатам оценки достижения им показателей эффективности с учетом заключения руководителя соответствующего структурного подразделения Департамента по итогам отчетного квартала до 30-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, по итогам отчетного года - в первом квартале текущего года, следующего за отчетным, за исключением выплаты по итогам работы в 4 квартале соответствующего года.

Выплата стимулирующего характера по итогам работы в 4 квартале соответствующего года осуществляется на основании результатов предварительной оценки деятельности руководителей учреждений до 28 декабря текущего года в размере, не превышающем 50% от ожидаемого процента премирования, остальная часть выплаты осуществляется в порядке, установленном в абзаце 2 настоящего пункта, в сроки, установленные в абзаце 4 настоящего пункта.

Руководители соответствующих структурных подразделений по итогам отчетного квартала в срок до 17-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, направляют в управление финансово-экономической деятельности, контроля и аудита результаты оценки, которое формирует итоговые результаты деятельности руководителей в срок до 23-го числа; по итогам отчетного года - в срок до 20 февраля и 1 марта соответственно. Отдел государственной службы и кадровой работы управления делами Департамента готовит проект приказа о премировании руководителей учреждений и организует работу по его согласованию в течение трех рабочих дней со дня поступления итоговых результатов.

Размер премирования руководителя по итогам работы за конкретный период (без учета показателей дополнительного премирования) не может превышать 100% от должностного оклада, за исключением казенных учреждений, а также автономных учреждений, предоставляющих социальные услуги лицам без определенного места жительства и лицам, отбывшим уголовное наказание в виде лишения свободы и (или) осужденным к иным мерам уголовно правового характера.

Невыполнение показателей эффективности влечет снижение итогового размера премирования на 10% за каждый показатель, за восемь и более невыполненных показателей данная выплата за расчетный период не осуществляется.

6.4.2. Размер выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений по итогам развития внебюджетной деятельности устанавливается в соответствии с Приложением № 9 к настоящему Положению с учетом ограничений согласно Приложению № 10 к настоящему Положению пропорционально отработанному времени.

При выполнении плана за отчетный период (месяц, квартал, год), рассчитанный путем соотношения фактически полученных доходов за отчетный период к планируемому объему дохода на этот период, в размере

менее 90% от планового показателя, премиальное вознаграждение руководителю учреждения не выплачивается.

6.5. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений может быть выплачена премия за выполнение особо важного и сложного задания. Решение о выплате данной премии принимается Губернатором Тюменской области, Правительством Тюменской области либо Учредителем. Размер премии определяется лицом, принявшим решение о ее выплате. При этом в решении указывается конкретное особо важное и сложное задание, за выполнение которого осуществляется выплата премии.

6.6. При установлении размеров выплат должно быть соблюдено обязательное условие о том, что в случае достижения установленных показателей эффективности и результативности доля премий, выплачиваемых руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в течение календарного года (включая районный коэффициент, начисляемый на выплачиваемые премии), должна составлять не менее 40 процентов от заработной платы соответственно руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения за соответствующий календарный год (включая выплаты из числа установленных пунктом 2.1 настоящего Положения, осуществляемые за счет доходов от предпринимательской деятельности).

6.7. Оплата труда руководителей, их заместителей, и главных бухгалтеров не может превышать установленного распоряжением Департамента от 14.03.2017 № 11-р «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений отрасли «Социальная политика» предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников соответствующих учреждений.

6.8. Рост среднемесячной заработной платы руководителя учреждения не должен превышать роста среднемесячной заработной платы работников учреждения за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

6.9. Трудовой договор с руководителем учреждения подлежит прекращению работодателем в случае превышения предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности учреждения, размер которого установлен приложением №12 к настоящему Положению.

6.10. Положения настоящего раздела распространяется, в том числе на должностных лиц, временно исполняющих обязанности руководителя учреждения на период его отсутствия по причине увольнения.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тюменской области и настоящим Положением за счет всех источников финансирования.

7.2. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется путем суммирования фонда оплаты труда основного, административно-

управленческого и вспомогательного персонала, включая фонд стимулирующих выплат.

7.3. Фонд оплаты труда учреждений формируется с учетом:

- соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала;
- соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

В целях определения допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни должностей, отнесенных к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу согласно Приложению № 11 к настоящему Положению.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40%.

Средняя месячная заработная плата рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.4. Фонд оплаты труда основного персонала учреждения рассчитывается путем суммирования должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных выплат по каждому работнику, должность которого отнесена к основному персоналу учреждения.

Соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала автономных учреждений должно составлять 1:0,7, для казенных учреждений - 1:0,9.

7.5. Общий фонд премирования должен составлять не менее 25% от общего фонда оплаты труда учреждения.

Фонд премиального вознаграждения рассчитывается исходя из размера должностного оклада с учетом районного коэффициента.

7.6. Увеличение фондов оплаты труда учреждений осуществляется, исходя из возможности областного бюджета и других источников дохода учреждения, с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в рамках реализации мероприятий, определенных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников», распоряжении Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», распоряжении Правительства Тюменской области от 04.03.2013 № 274-рп «Об утверждении Регионального плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения» на 2013-2018 годы».

7.7. Увеличение фонда оплаты труда учреждений за счет областного бюджета на очередной и плановый финансовый год направляется преимущественно на увеличение размеров должностных окладов работников учреждений в пределах указанных ассигнований.