

ОФИЦИАЛЬНОЕ ТОЛКОВАНИЕ

ПРИКАЗ
МИНИСТРА ФИНАНСОВ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАНИ

О даче официального толкования Положения о специальном фонде материального стимулирования работников бюджетных учреждений и организаций (рег. № 177 от 20 сентября 1995 года)

В связи с поступающими запросами, связанными с надбавками работникам бюджетных организаций, а также в целях избежания неправильного толкования норм законодательства в сфере стимулирования работников бюджетных организаций, **приказываю:**

1. Дать официальное толкование Положения о специальном фонде материального стимулирования работников бюджетных учреждений и организаций, утвержденного Министерством финансов Республики Узбекистан 8 сентября 1995 года (рег. № 177 от 20 сентября 1995 года), согласно приложению.

2. В течение десяти дней после утверждения представить настоящий приказ в Министерство юстиции Республики Узбекистан для согласования.

3. Направить настоящий приказ для применения после согласования его с Министерством юстиции Республики Узбекистан.

Министр

Р. АЗИМОВ

г. Ташкент,
22 апреля 2014 г.,
№ 35

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу министра финансов
Республики Узбекистан от 22 апреля
2014 года № 35

ОФИЦИАЛЬНОЕ ТОЛКОВАНИЕ
Положения о специальном фонде материального
стимулирования работников бюджетных учреждений и
организаций (рег. № 177 от 20 сентября 1995 года)

1. В соответствии с пунктом 3.2 Положения о специальном фонде материального стимулирования работников бюджетных учреждений и организаций, в целях поощрения инициативного и добросовестного выполнения служебных обязанностей высококвалифицированным работникам бюджетных учреждений и организаций устанавливаются персональные надбавки за высокие достижения в труде в размере не более 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки). В органах государственного управления, финансируемых за счет средств государственного бюджета, указанные надбавки максимальными размерами не ограничиваются.

Указанные надбавки устанавливаются для руководящих работников вышестоящей организацией, а для остальных — руководителем учреждения или организации.

В органах государственной власти и государственного управления надбавки работникам аппарата устанавливаются руководителем данного органа. Материальное стимулирование руководителей органов государственной власти и государственного управления производится по решению вышестоящего органа.

Эти надбавки отменяются или уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой и производственной дисциплины.

2. В соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Республики Узбекистан к работнику могут применяться меры поощрения за успехи в работе. Виды поощрения, порядок их применения, предоставление преимуществ и льгот определяются коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, коллективными соглашениями, уставами и положениями о дисциплине.

Заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания (статья 183) меры поощрения к работнику не применяются.

3. Согласно статье 153 Трудового кодекса Республики Узбекистан для работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, а также государственных предприятий минимальный уровень условий оплаты труда устанавливается законодательством (в том числе: Указом Президента Республики Узбекистан от 16 августа 1995 года № УП-1213 «О повыше-

нии размеров пенсий, пособий, стипендий и заработной платы в бюджетных учреждениях и организациях республики», постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 апреля 1996 года № 147 «О введении тарифной сетки по оплате труда работников органов государственной власти и управления, судебных органов и нотариальных контор» и иными нормативно-правовыми актами).

Статьей 181 Трудового кодекса Республики Узбекистан определен полный перечень мер дисциплинарного взыскания.

Принимая во внимание вышеизложенное, предусмотренная пунктом 3.2 Положения о специальном фонде материального стимулирования работников бюджетных учреждений и организаций отмена или уменьшение надбавок при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой и производственной дисциплины, не является мерой дисциплинарного взыскания. Отмена или уменьшение выплаты надбавки при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой и производственной дисциплины является правом, но не обязанностью руководителя учреждения или организации. В связи с этим, при наличии меры дисциплинарного взыскания в отношении сотрудника руководитель вправе отменить или уменьшить данную надбавку, но это не является обязанностью руководителя.