



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«19» февраля 2020 г. № 18

г. Магас

О внесении изменений в Положение об оплате труда государственного казенного учреждения «Центр бухгалтерского обслуживания»

Изложить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр бухгалтерского обслуживания», утвержденное постановлением Правительства Республики Ингушетия от 5 ноября 2019 г. № 167 в новой редакции согласно приложению.

Временно исполняющий обязанности
Председателя Правительства
Республики Ингушетия



В. В. Слостенин



УТВЕРЖДЕНО:
постановлением Правительства
Республики Ингушетия
«19» февраля 2020 год № 18

Положение об оплате труда государственного казенного учреждения
«Центр бухгалтерского обслуживания»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Центр бухгалтерского обслуживания» (далее – Учреждение).

2. Размеры заработной платы работников Учреждения устанавливаются исходя из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1. Заработная плата работников Учреждения индексируется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Ингушетия, содержащими нормы трудового права.

3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (директор, заместитель директора, ведущий инженер, юрисконсульт, инженер программист, ведущий специалист по кадрам – делопроизводитель) в фонде оплаты труда работников Учреждения составляет не более 40 процентов.

II. Оклады (должностные оклады)

| № п/п | Наименование должности | Размер должностного оклада, в рублях |
|-------|------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Директор | 14800 |
| 2 | Заместитель директора | 13100 |
| 3 | Начальник отдела | 11700 |
| 4 | Ведущий бухгалтер | 10500 |

| | | |
|---|---|-------|
| 5 | Ведущий инженер | 10500 |
| 6 | Юрисконсульт | 8300 |
| 7 | Инженер программист | 8300 |
| 8 | Ведущий специалист по кадрам – делопроизводитель | 7300 |
| 9 | Уборщик служебных помещений | 5800 |

III. Доплаты и надбавки стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж работы;
- г) премиальные выплаты.

Размеры и условия осуществления выплата стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах Учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам:

- а) за участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- б) за интенсивность и напряженность работы;
- в) за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Иные условия, предусмотренные локальными нормативными актами Учреждения, с учетом специфики его деятельности.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 процентов от должностного оклада работника.

3. Выплата за качество выполняемых работ к должностному окладу устанавливается работнику в пределах фонда оплаты труда с учетом уровня его профессиональной подготовленности, опыта и сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач и других факторов на определенный период времени в течение соответствующего финансового года на основании критериев оценки качества труда работников, установленных в учреждении.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается до 100 процентов от должностного оклада работника.

4. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за стаж работы устанавливаются в следующих размерах:

- а) при стаже работы от 1 года до 3 лет – 0,10;
- б) при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,20;
- в) при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,30;
- г) при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,40;
- д) при стаже работы свыше 15 лет – 0,50.

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

10. Изменение размеров окладов и надбавок производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в государственном органе, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж работы.

11. В пределах установленного фонда оплаты труда директором Учреждения выплачиваются премии:

- периодические – по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- разовые – за выполнение особо важных и ответственных поручений, за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения и т. д.).

Конкретный размер премии определяется в процентах к должностному окладу работника.

При премировании учитывается:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- б) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- в) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда.

IV. Доплаты и надбавки компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера рекомендуется устанавливать работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822.

2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах Учреждения.

3. Для работников компенсационные выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат.

5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации в размере до 25 процентов от должностного оклада.

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах для выявления основания получения работником выплаты компенсационного характера. Если по итогу специальной оценки на рабочем месте условия труда признаны оптимальными и допустимыми, то выплата указанной компенсации не производится.

6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты устанавливается до 35 процентов от должностного оклада.

7. Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере 10 – 15 % от должностного оклада работника.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству в Учреждении.

9. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренные в настоящем разделе, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

V. Условия оплаты труда директора Учреждения и заместителей директора

1. Заработная плата директора Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителей устанавливаются трудовым договором, заключаемым в соответствии с действующим законодательством.

3. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада директора Учреждения.

4. С учетом условий труда директору Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

5. Премирование директора за счет фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основании приказа Минфина Ингушетии с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности Учреждения и директора Учреждения.

6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и заместителей директора Учреждения и среднемесячной заработной платы иных работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности до 2.

VI. Основные подходы к формированию фонда заработной платы Учреждения

1. Фонд заработной платы Учреждения формируется на календарный год в расчете на штатную численность работников.

2. Годовой фонд заработной платы работников формируется исходя из объема денежных средств, направленных на выплаты:

а) окладный фонд – 12 должностных окладов;

б) выплаты стимулирующего и компенсационного характера – 30 должностных окладов;

в) материальная помощь к отпуску – 2 должностных оклада.

3. Экономия по фонду оплаты труда остается в распоряжении Учреждения и направляется на выплату премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год.

4. Фонд оплаты труда работников Учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

а) увеличения (индексации) окладов;

б) изменения штата (штатного расписания).