



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«25» мая 2018 г. № 88

г. Магас

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Комитету Республики Ингушетия по лесному хозяйству

В целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Комитету Республики Ингушетия по лесному хозяйству:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Комитету Республики Ингушетия по лесному хозяйству.

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственных учреждений, предусмотренных в республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

3. Признать утратившими силу постановление Правительства Республики Ингушетия от 4 июня 2014 г. № 106 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Комитету Республики Ингушетия по лесному хозяйству».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2018 года.

Председатель Правительства
Республики Ингушетия



Р. Гагиев



Утверждено
постановлением Правительства
Республики Ингушетия
от «88» 25 мая 2018 г. № 88

Положение
о системе оплаты труда работников государственных учреждений,
подведомственных Комитету Республики Ингушетия по лесному хозяйству

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Комитету Республики Ингушетия по лесному хозяйству (далее соответственно – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда.

2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Ингушетия и настоящим Положением.

Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

3. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждений, улучшения производственных и экономических результатов деятельности учреждения, его филиалов и структурных подразделений.

4. Настоящее Положение включает в себя:

- а) размеры должностного оклада по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- б) рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- в) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- г) наименования, условия осуществления и размеры выплаты стимулирующего характера;
- д) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- е) другие вопросы оплаты труда.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств из федерального и регионального бюджетов.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств из федерального и регионального бюджетов, направляются учреждением на выплату окладов, ставок заработной платы, а также на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7. Показатели индивидуальных и коллективных результатов труда, а также количество и качество труда работников обеспечиваются сведениями оперативного и статистического учета.

II. Размеры должностных окладов и рекомендуемые
размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям)
работников учреждений по профессиональным квалификационным группам

8. Размер должностных окладов работников учреждения устанавливается на основе отнесения замещаемых ими общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам.

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
1	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий, сторож, уборщик служебных помещений	5 170

Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалифицированным группам (далее - ПКГ) «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 0,5.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
1	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; тракторист, диспетчер, водитель автомобиля	5 400

Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалифицированным группам (далее - ПКГ) «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 0,5.

9. Размер должностных окладов работников учреждения по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
1	комендант, секретарь-машинистка, секретарь	5 600

Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалифицированным группам (далее - ПКГ) «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - до 0,5.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного
-------------------------	--	---------------------

		оклада, в рублях
1	инспектор по кадрам	5 800
2	заведующий хозяйством	6 000

Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалифицированным группам (далее - ПКГ) «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - до 0,5.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
1	бухгалтер; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию	6 200
2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория (бухгалтер, экономист)	6 400
3	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная категория (юрист, бухгалтер, экономист)	7 200

Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалифицированным группам (далее - ПКГ) «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 0,5.

10. Размер должностных окладов работников учреждений устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников лесного хозяйства второго уровня»

Квалификационные	Должности, отнесенные к квалификационным	Размер
------------------	--	--------

уровни	уровням	должностного оклада, в рублях
1	лесник (лесной инспектор)	6 800
2	лесник (лесной инспектор) II категории	6 900
3	лесник (лесной инспектор) I категории	7 100
4	начальник лесопитомника, начальник регионального пункта диспетчерского управления, начальник пожарно-химической станции	7 200

Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалифицированным группам (далее - ПКГ) «Должности работников лесного хозяйства второго уровня» - до 0,5.

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
1	государственный инспектор по охране леса; инженер-лесопатолог; инженер по лесовосстановлению, инженер по охране и защите леса; мастер леса (участковый государственный инспектор по охране леса)	6 550
2	инженер-лесопатолог II категории; инженер по лесовосстановлению II категории; инженер по лесопользованию II категории, инженер по охране и защите леса II категории; участковый лесничий	6 700
3	инженер-лесопатолог I категории; инженер по лесовосстановлению I категории; инженер по лесопользованию I категории; инженер по охране и защите леса I категории	6 900

	лесничий (старший государственный инспектор по охране леса)	7 200
--	---	-------

Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалифицированным группам (далее - ПКГ) «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня» - до 0,5.

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников лесного хозяйства четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, в рублях
2	главный лесничий (главный государственный инспектор по охране леса)	8 000

Размер повышающего коэффициента по профессиональным квалифицированным группам (далее - ПКГ) «Должности работников лесного хозяйства четвертого уровня» - до 0,5.

11. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к окладу работников лесного хозяйства.

Решение о введении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

12. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику лесного хозяйства с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на основании аттестации работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии учреждения, назначаемой приказом руководителя учреждения.

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

13. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению, структурному подразделению учреждения не применяется к должностному окладу руководителя

учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению, структурному подразделению не образует новый оклад.

При наличии учреждения, его структурных подразделений двух оснований для применения коэффициентов применяется один из коэффициентов по выбору учреждения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

14. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера.

15. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам учреждения занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается выплата компенсационного характера.

16. Во всех случаях, когда компенсационные надбавки и доплаты к окладам, ставкам заработной платы работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета других надбавок и доплат.

17. Конкретные размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

18. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемые размеры выплат:

а) до 12 процентов должностного оклада по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда;

б) до 24 процентов должностного оклада по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Надбавки устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест на основании Классификации показателей неблагоприятных факторов производственной сферы по профессиям, должностям и видам работ в организациях лесного хозяйства, утвержденной распоряжением Федерального фонда лесного хозяйства от 17 ноября 2004 года № 24.

К работам с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда относятся следующие виды работ по охране, защите, воспроизводству лесов:

а) работы по проведению рубок ухода за лесом;

- б) лесовосстановительные работы на вырубках;
- в) противопожарные, лесозащитные, лесосечные работы;
- г) работы по тушению лесных пожаров.

К работам с тяжелыми и вредными условиями труда относятся:

- а) работы в лесных питомниках и теплицах;
- б) сбор семян с растущих деревьев;
- в) отвод и таксация лесосек и другие.

19. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также для разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

20. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, совмещение профессий (должностей), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- а) доплата за работу в ночное время:

Работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата к окладу.

Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Выплата за работу в ночное время производится:

рабочим, специалистам и служащим в размере 35 процентов часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

- б) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

в соответствии со статьями 112 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в) повышенная оплата сверхурочной работы:

сверхурочная работа оплачивается 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;

г) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, а также условия и размеры дополнительной оплаты при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

21. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки и доплаты, целью которых является решение следующих задач, являющихся предметом социальной политики учреждения:

- опережающий рост показателей эффективности труда по сравнению с ростом заработной платы;

- увязка размеров получаемой заработной платы не только с личными результатами труда каждого работника, но и с результатами производственно-экономической деятельности учреждения, его филиалов и подразделений;

- стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу;

- направление материальной заинтересованности работника на решение задач, не вытекающих прямо из трудовой функции работника, оговоренной в трудовом договоре с ним.

22. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера определяются организациями самостоятельно и устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем, избираемым работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы, а также наличием средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

23. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- а) заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей филиалов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

б) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

в) остальных работников структурных подразделений учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

24. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) надбавка за наличие присвоенных в установленном порядке званий:

- «лесничий II класса», «помощник лесничего II класса», «мастер леса II класса» - 15 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

- «лесничий I класса», «помощник лесничего I класса», «мастер леса I класса» - 25 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

б) надбавка за профессиональное мастерство.

Устанавливается водителям автомобилей и трактористам при наличии:

- стажа работы по профессиям водителя автомобиля и тракториста от трех до пяти лет, безаварийной работы и содержания автомобилей и тракторов в надлежащем техническом состоянии - 10 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

- стажа работы по профессиям водителя автомобиля и тракториста свыше пяти лет, безаварийной работы и содержания автомобилей и тракторов в надлежащем техническом состоянии - 25 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

в) надбавка за руководство бригадой.

Устанавливаются надбавки:

- при составе бригады от 3 до 10 человек - 10 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

- свыше 10 человек - 15 процентов к минимальному окладу в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов);

г) надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации», устанавливается надбавка в размере 30 процентов минимального оклада в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

При наличии у работника иных почетных званий надбавка устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

При наличии у работника двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по его выбору;

д) надбавка за наличие ученой степени.

Работникам учреждения при наличии ученой степени, но не имеющим права на доплату за ученую степень, устанавливается надбавка в размере 50 процентов минимального оклада в соответствии с ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

25. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении вводятся следующие виды премий:

- а) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- б) за образцовое качество выполняемых работ;
- в) за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

26. Работникам учреждения выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

При исчислении стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет в соответствии с настоящим Положением, суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы).

Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет определяется на основании трудовой книжки, военного билета, справки военного комиссариата и иных документов соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленных законодательством Российской Федерации.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающих право на получение надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год.

Периоды работы, которые были включены в установленном порядке в стаж для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждений лесного хозяйства до вступления в силу настоящего Положения, сохраняются.

Выплата надбавки за выслугу лет производится в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 15 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 20 процентов;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 25 процентов;
- более 15 лет - 30 процентов.

Право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в указанных размерах возникает у работников в месяце, следующем за месяцем, в котором истекает соответствующий минимальный стаж работы.

27. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются:

а) периоды работы на предприятиях, в учреждениях и организациях лесного хозяйства и лесной промышленности всех организационно-правовых форм и форм собственности;

б) периоды военной службы (в соответствии с законодательством Российской Федерации), если работник до призыва на военную службу работал на предприятиях, в учреждениях и организациях лесного хозяйства и лесной промышленности всех организационно-правовых форм и форм собственности и возвратился на работу в них в течение трех месяцев после окончания военной службы, не считая времени переезда;

в) периоды обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от работы в государственных образовательных учреждениях среднего профессионального образования и высшего профессионального образования, если работник до поступления на обучение работал

на предприятиях, в учреждениях и организациях лесного хозяйства и лесной промышленности всех организационно-правовых форм и форм собственности и после окончания учебы возвратился на работу в течение трех месяцев, не считая времени переезда;

г) периоды нахождения в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщин, состоящих в трудовых отношениях с предприятиями, организациями и учреждениями лесного хозяйства;

д) время работы женщин при временном переводе их в связи с беременностью или кормлением грудного ребенка на предприятия и в организации лесного хозяйства и лесной промышленности, где это вознаграждение не установлено;

е) периоды замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, муниципальных должностей муниципальной службы.

28. При временном замещении (совмещении должностей) надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (ставку) по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его нахождения в очередном или дополнительном отпусках, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки за выслугу лет производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средняя заработная плата, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

29. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии учреждения по установлению трудового стажа.

Состав комиссии учреждения по установлению трудового стажа утверждается руководителем учреждения.

Решение комиссии учреждения по установлению трудового стажа оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывают председатель и секретарь комиссии.

30. Ответственность за своевременный пересмотр у работников учреждений размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя учреждения.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Стимулирующие надбавки и доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу

V. Порядок оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

31. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя определяется от 1 до 2 кратного размера среднего оклада работников учреждения (без учета окладов заместителей и главного бухгалтера).

Средний оклад работников рассчитывается путем деления суммы должностных окладов по всем должностям (за исключением должностей руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на численность работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), работающих в организации на момент установления оклада.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рекомендуется установить в пределах кратности от 1 до 3 средней заработной платы работников учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается Учредителем и включается в дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт») с руководителем учреждения.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем организации заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной в соответствии с частью третьей статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера определяется путем деления суммы фактически начисленной зарплаты за календарный год на 12 (количество месяцев в году).

Если руководитель (заместитель, главный бухгалтер) отработал неполный календарный год, то среднемесячная зарплата определяется исходя из фактически отработанных полных календарных месяцев.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей,

главного бухгалтера осуществляется отдельно по каждой должности.

Если руководитель, заместитель, главный бухгалтер совмещает должности (профессии), то учитывается и заработок по основной работе, и доплата за совмещение, а если по совместительству – только зарплата по основной должности.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (зарплата, надбавки и компенсации, премии и другие выплаты).

При этом не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.), а также компенсации, выплачиваемые при расторжении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

Среднемесячная заработная плата сотрудников определяется путем деления суммы фактически начисленной зарплаты по списочному составу (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность сотрудников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году).

32. Должностные оклады и размер заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

33. Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

35. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Учредителем.

а) Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

36. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

VI. Основные подходы к формированию фонда заработной платы учреждений

37. Фонд заработной платы учреждений формируется на календарный год за счет средств федерального и республиканского бюджетов.

38. Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений формируется в расчете на штатную численность работников.

39. Годовой фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

а) окладов (должностных окладов), в том числе должностных окладов руководителей учреждений - в размере 12 окладов (далее - окладной фонд);

- б) выплат компенсационного характера в размере 10% от окладного фонда;
- в) выплат стимулирующего характера в размере 120% от окладного фонда.

VII. Другие вопросы оплаты труда

40. Выплата заработной платы руководителю учреждения, руководителям филиалов учреждения, руководителям структурных подразделений учреждения, их заместителям производится одновременно с выплатой заработной платы остальным работникам учреждения.

41. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Размер оказываемой материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально на основании заявления работника на имя руководителя и максимальными размерами не ограничивается.

Материальная помощь выплачивается работникам при уходе в очередной отпуск, а также в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по предоставлению подтверждающих документов), смерти близких родственников и так далее.

42. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно.

43. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.