

**Правительство  
Республики Ингушетия**



**Гългъай Республика  
Правительство**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«4» июля 2018 г. № 113

г. Магас

**Об утверждении Положения об оплате труда работников ГБУ  
«Централизованная бухгалтерия отрасли физической культуры и спорта»,  
подведомственного Министерству по физической культуре и спорту  
Республики Ингушетия**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Правительство Республики Ингушетия **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия отрасли физической культуры и спорта», подведомственного Министерству по физической культуре и спорту Республики Ингушетия.

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функции государственного бюджетного учреждения.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 16 марта 2018 г.

И.о. Председателя Правительства  
Республики Ингушетия



Б. Оздоев

Положение об оплате труда работников  
ГБУ «Централизованная бухгалтерия отрасли физической культуры и спорта»,  
подведомственного Министерству по физической культуре и спорту Республики  
Ингушетия

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия отрасли физической культуры и спорта» (далее - Учреждение), подведомственного Министерству по физической культуре и спорту Республики Ингушетия, созданного в соответствии с распоряжением Правительства Республики Ингушетия от 29 декабря 2017 г. N 975-р:

II. Система оплаты труда работников Учреждения

1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры должностных окладов работников устанавливаются настоящим положением.

Должностной оклад работников Учреждения:

Должность	Должностной оклад (руб.)
Директор	15000
Бухгалтер централизованной	12500

бухгалтерии	
-------------	--

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу работников Учреждения составляет до 1,3. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

### III. Выплаты компенсационного характера

С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к должностному окладу.

Работникам могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

1) доплата за совмещение профессий.

Увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором;

2) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

### IV. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего 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, в пределах фонда оплаты труда.

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

В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда;

2) за выслугу лет.

Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается:

- руководителю Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях;
- работникам Учреждения (бухгалтерам) в зависимости от общего количества лет, проработанных на соответствующих должностях.

Размеры выплаты за выслугу лет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- от 15 до 20 лет – 25%;
- при стаже работы свыше 20 лет – 30%.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу;

3) премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как

в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере;

4) материальная помощь.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника.

#### V. Порядок оплаты труда руководителя Учреждения

Оплата труда (заработная плата) руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад и установленные настоящим Положением компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения должностного оклада руководителя Учреждения и должностных окладов работников Учреждения определяется в кратном размере до 1,2.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя) устанавливается в кратности до 1,3 средней заработной платы работников Учреждения.

Выплата премии руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа Учреждения.

#### VI. Формирование фонда оплаты труда

Годовой фонд оплаты труда работников формируется из:

- объема средств для оплаты работникам Учреждения в размере 12 окладов (далее - окладной фонд), выплат компенсационного характера в размере 80% и выплат стимулирующего характера в размере 70% от окладного фонда.

Руководитель Учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между компенсационными и стимулирующими выплатами.

Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- а) увеличения (индексации) окладов;
- б) изменения штатов (штатных расписаний);
- в) существенных изменений условий труда.