

**Правительство
Республики Ингушетия**



**ГалгIай Республика
Правительство**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«5» ноября 2019 г. № 167

г. Магас

Об оплате труда работников государственного казенного учреждения
«Центр бухгалтерского обслуживания»

Правительство Республики Ингушетия постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Центр бухгалтерского обслуживания».
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 15 октября 2019 года.

Председатель Правительства
Республики Ингушетия



К. Ю. Суриков



Утверждено
Постановлением Правительства
Республики Ингушетия
от «5» ноября 2019 г. № 167

Положение
Об оплате труда работников государственного казенного учреждения
«Центр бухгалтерского обслуживания»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Центр бухгалтерского обслуживания» (далее - Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- а) должностные оклады;
- б) надбавки за выслугу лет;
- в) надбавки за сложность и напряженность труда;
- г) ежемесячное денежное вознаграждение по результатам работы;
- д) материальную помощь к отпуску.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Ингушетия и настоящим Положением.

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

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

6. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации.

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

II. Размеры должностных окладов по должностям
(профессиям) работников Учреждения

N 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	Техничка	5800

III. Порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам

1. Настоящее Положение предусматривает установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

2. Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на соответствующий календарный год.

3. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы устанавливается всем специалистам и общепромышленным работникам в зависимости от количества проработанных лет.

5. Размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу за стаж работы:

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.

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

7. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается в размере до 100 процентов от должностного оклада в месяц. Размер, условия установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда определяются директором Учреждения.

Применение ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

8. Ежемесячное денежное вознаграждение по результатам работы устанавливается в размере до 100 процентов от должностного оклада.

Применение ежемесячного денежного вознаграждения по результатам работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

9. Лицам, проработавшим неполный расчетный период в связи с увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), а также лицам, трудоустроившимся в расчетном периоде, выплата ежемесячного денежного вознаграждения производится пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка):

уборщику служебных помещений - повышающий коэффициент к окладу 0,12.

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

3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

2. 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 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.

3. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в процентах к должностному окладу работника.

4. Премирование директора и его заместителей за счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основании приказа Министерства финансов Республики Ингушетия с учетом результатов деятельности Учреждения.

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

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 руководителя учреждения.

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

5. Директору Учреждения и его заместителям устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

VII. Основные подходы к формированию фонда заработной платы учреждений

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) надбавки за сложность и напряженность труда - 12 должностных окладов;
- в) ежемесячная надбавка за выслугу лет - 6 должностных окладов;
- г) ежемесячное денежное вознаграждение - 12 должностных окладов;
- д) 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).