

**Правительство
Республики Ингушетия**



**ГалгІай Республика
Правительство**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«16» мая 2017 г. № 81

г. Магас

Об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Финансовое управление муниципального образования городской округ г. Сунжа»

Правительство Республики Ингушетия **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Финансовое управление муниципального образования городской округ г. Сунжа».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 7 марта 2017 г.

**Председатель Правительства
Республики Ингушетия**



Р. Гагиев



Утверждено
Постановлением Правительства
Республики Ингушетия
от «16» мая 2017 г. № 81

**Положение
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
«Финансовое управление муниципального образования городской округ
г. Сунжа»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Финансовое управление муниципального образования городской округ г. Сунжа» (далее – ГКУ «Финансовое управление»).

2. Система оплаты труда работников ГКУ «Финансовое управление» включает:

- а) минимальные 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 ГКУ «Финансовое управление» 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 минимальный размер оклада (должностного оклада) 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.

II. Размеры минимальных окладов по должностям
(профессиям) работников ГКУ «Финансовое управление»

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, в рублях
1	Начальник	10 500
2	Начальник отдела (Главный бухгалтер)	8 900
3	Начальник отдела	8 900
4	Главный специалист	7 300
5	Ведущий специалист	6 500
6	Специалист 1 разряда	5 700
7	Секретарь	4 800
8	Водитель	4 800
9	Сторож	4 800
10	Техничка	4 800

III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

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

- а) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- б) повышающий коэффициент к окладу водителям «за классность».

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

3. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального 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 общепрофессиональным работникам в зависимости от количества проработанных лет.

5. Размеры повышающих коэффициентов к 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 – 0,15;
- в) при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,20;
- г) при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,25;
- д) при стаже работы свыше 15 лет – 0,30.

Применение повышающего коэффициента к 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 минимального оклада в месяц. Размер, условия установления и выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда определяются начальником ГКУ «Финансовое управление».

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 минимального 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.

10. Водителям автомобилей ГКУ «Финансовое управление» устанавливается повышающий коэффициент к окладу «за классность»:

- водителям 1 класса – 0,25;
- водителям 2 класса – 0,10.

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников ГКУ «Финансовое управление», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам ГКУ «Финансовое управление» 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.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению начальника ГКУ «Финансовое управление» 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 окладу (должностному окладу) работника.

VI. Основные подходы к формированию фонда заработной платы учреждений

1. Фонд заработной платы ГКУ «Финансовое управление» 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 минимальных окладов;

б) надбавки за сложность и напряженность труда – 10 минимальных окладов;

в) ежемесячная надбавка за выслугу лет – 3 минимальных оклада;

г) ежемесячное денежное вознаграждение – 10 минимальных окладов;

д) материальная помощь к отпуску – 4 минимальных оклада.

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

4. Фонд оплаты труда работников ГКУ «Финансовое управление» подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

а) увеличения (индексации) окладов;

б) изменения штата (штатного расписания).