



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 04.02.2014

г. Грозный

№ 16

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Чеченской Республики «Республиканский многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, указом Президента Чеченской Республики от 5 июля 2005 года № 225 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Чеченской Республики всех уровней», постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2012 года № 1376 «Об утверждении Правил организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг», распоряжением Правительства Чеченской Республики от 5 декабря 2013 года № 387-р «О создании государственного бюджетного учреждения Чеченской Республики «Республиканский многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» и в целях упорядочения оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Чеченской Республики «Республиканский многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Правительство Чеченской Республики

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Чеченской Республики «Республиканский многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее - Учреждение).

2. Установить, что увеличение (индексация) должностных окладов работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, предусмотренные для увеличения (индексации) должностных окладов работников государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Чеченской Республики.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Чеченской Республики А.А. Магомадова.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его принятия и подлежит официальному опубликованию.

Председатель Правительства
Чеченской Республики



Р.С-Х. Эдельгериев



УТВЕРЖДЕНО

№6 постановлением Правительства
Чеченской Республики

от 04.02.2014 № 16

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
Чеченской Республики «Республиканский многофункциональный центр
предоставления государственных и муниципальных услуг»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Чеченской Республики «Республиканский многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее - Учреждение), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также указом Президента Чеченской Республики от 5 июля 2005 года № 225 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Чеченской Республики всех уровней».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления работникам Учреждения окладов (должностных окладов), а также ежемесячных и дополнительных выплат.

2. Основные условия оплаты труда

Условия оплаты труда работников Учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), а также ежемесячных и дополнительных выплат.

Размеры должностных окладов, применяемые для определения месячного фонда оплаты труда работников Учреждения, определены по наименованиям должностей согласно приложению к настоящему Положению.

3. Порядок установления ежемесячных и дополнительных выплат

Работникам Учреждения производятся следующие ежемесячные и дополнительные выплаты:

3.1. Ежемесячные выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в труде - в размере от 60 до 100 процентов должностного оклада.

В целях материального стимулирования труда наиболее

квалифицированным, компетентным, ответственным и инициативным работникам Учреждения устанавливается выплата за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.

Основными критериями являются:

привлечение работника к выполнению непредвиденных и особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

проявление инициативы и творческий подход к делу;

эффективное взаимодействие с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления и с многофункциональными центрами по заключению соглашений;

внедрение эффективных методов обучения, методической и консультативной помощи специалистам многофункциональных центров;

подготовка предложений по совершенствованию системы предоставления услуг по принципу «одного окна»;

оперативное размещение информации о деятельности многофункциональных центров на территории Чеченской Республики в сети Интернет;

оперативное устранение проблем, связанных с функционированием автоматизированных информационных систем, действующих в многофункциональных центрах;

внедрение эффективных методов осуществления мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг.

Решение об установлении выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в труде к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

По решению руководителя Учреждения выплата за сложность, напряженность и высокие достижения в работе работнику может быть снижена или отменена при несоответствии вышеуказанным критериям или нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения соответствующей выплаты работнику является распорядительный документ руководителя Учреждения с указанием причины.

Применение выплаты за сложность, напряженность и высокие достижения в труде к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за сложность, напряженность и высокие достижения в труде обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными в пределах фонда оплаты труда работников.

3.2. Ежемесячные выплаты за выслугу лет устанавливаются

в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам Учреждения за исключением работников, работающих на условиях совместительства. Назначение и начисление выплаты за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет, в следующих размерах:

стаж работы	(процентов)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основной работе.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата соответствующего повышенного оклада производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Выплата за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

3.3. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, - в размере и порядке, определяемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации и Чеченской Республики.

3.4. Ежемесячное денежное поощрение - в размере 1 должностного оклада.

Ежемесячное денежное поощрение производится за фактически отработанное время и устанавливается руководителям, специалистам и

служащим.

Основными критериями для установления ежемесячного денежного поощрения являются:

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Основанием для установления ежемесячного денежного поощрения является приказ руководителя Учреждения.

Ежемесячное денежное поощрение обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

3.5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 1 раз в год - в размере 2 должностных окладов.

3.6. Ежемесячные премиальные выплаты в размере 25% к должностному окладу.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Критериями для премирования и определения размеров премии за определенный период являются:

добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;

личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед Учреждением задач;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.7. Материальная помощь выплачивается за счет средств фонда оплаты труда работников Учреждения ежемесячно в размере 16,6% от оклада.

3.8. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым материальным или семейным положением. Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются локальным нормативным правовым актом Учреждения.

4. Порядок определения фонда оплаты труда при расчете на год

При утверждении фонда оплаты труда работников Учреждения сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

а) ежемесячных выплат за сложность, напряженность и высокие достижения в труде и ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, - в размере 10 должностных окладов;

б) ежемесячных выплат к должностному окладу за выслугу лет - в размере 2 должностных окладов;

в) премиальных выплат по результатам работы - в размере 3 должностных окладов;

- г) ежемесячного денежного поощрения - в размере 12 должностных окладов;
- д) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере 2 должностных окладов;
- е) материальной помощи - в размере 2 должностных окладов.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения
Чеченской Республики «Республиканский
многофункциональный центр
предоставления государственных
и муниципальных услуг»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников государственного бюджетного
учреждения Чеченской Республики «Республиканский
многофункциональный центр предоставления государственных
и муниципальных услуг»

Наименование должности	Должностной оклад (руб. в месяц)
1	2
Руководитель (директор)	10259
Заместитель руководителя (директора)	9919
Помощник руководителя (директора)	9669
Начальник отдела	9415
Заместитель начальника отдела	7800
Консультант	7600
Главный специалист	6550
Ведущий специалист	5043