

**Положение
о системе оплаты труда и стимулирования работников
контрольно-счетной палаты муниципального образования «Город
Саратов», осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников контрольно-счетной палаты муниципального образования «Город Саратов», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом муниципального образования городского округа «Город Саратов».

1.2. Настоящее Положение устанавливает общие требования к системе оплаты труда, установлению окладов, компенсационных и стимулирующих выплат для работников контрольно-счетной палаты муниципального образования «Город Саратов» (далее – контрольно-счетная палата), осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

1.3. Расходы на оплату труда работников контрольно-счетной палаты формируются за счет средств бюджета муниципального образования «Город Саратов» в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2. Размеры окладов

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в следующих размерах:

	Разряд
	4
Оклад (руб.)	6760

**3. Порядок и условия установления выплат
компенсационного характера**

3.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплата за выслугу лет;

выплата по повышающему коэффициенту к окладу;

выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу;

премиальные выплаты.

4.1.1. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы по профессии, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет - 5 процентов оклада;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет - 10 процентов оклада;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 15 процентов оклада;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 20 процентов оклада;
- при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов оклада.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании распоряжения председателя контрольно-счетной палаты по представлению созданной в контрольно-счетной палате комиссии по установлению стажа работы.

4.1.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу:

	Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
	4
Коэффициент	2,5 – 4,5

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Выплата по повышающему коэффициенту к окладу и ее размер устанавливаются при заключении трудового договора в соответствии с локальным нормативным актом в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.1.3. Работникам могут быть установлены выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работнику выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу и ее размера принимается руководителем персонально в отношении каждого работника в соответствии с локальным нормативным актом в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу устанавливаются на основании трудового договора.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается в размере не более 3,0.

Выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу устанавливается на срок не более 12 месяцев.

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

4.1.4. Работникам по решению руководителя могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премирование работников осуществляется за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Премирование работников по итогам работы осуществляется при отсутствии нарушений трудовой дисциплины в расчетном периоде.

При премировании учитываются:

интенсивность работы;

соблюдение правил дорожного движения, безаварийная работа в расчетном периоде (для водителя).

Критерии и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются локальным нормативным актом.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере одного оклада с учетом установленных ежемесячных выплат к окладу (персональный коэффициент, повышающий коэффициент, выплата за выслугу лет).

5.2. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих соответствующие обстоятельства, в следующих случаях:

в случае тяжелой или длительной болезни;

в связи с юбилейными датами работника;

в связи с уходом на пенсию;

в связи с бракосочетанием работника;

при рождении ребенка;

в связи со смертью работника, его родителей, детей, супруга (супруги).

5.3. Заработная плата работника контрольно-счетной палаты, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

5.4. Оплата труда работников контрольно-счетной палаты на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Индексация (увеличение) окладов работников осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования «Город Саратов» на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.