



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 7 октября 2015 г. № 539

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственных казенных учреждений Республики Марий Эл -
центров предоставления мер социальной поддержки населению
в городах и районах Республики Марий Эл**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 5 Закона Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-З «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл» Правительство Республики Марий Эл **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Марий Эл - центров предоставления мер социальной поддержки населению в городах и районах Республики Марий Эл.

2. Внести в постановление Правительства Республики Марий Эл от 20 мая 2014 г. № 245 «О совершенствовании оплаты труда отдельных категорий работников органов государственной власти Республики Марий Эл, должности которых не относятся к должностям государственной гражданской службы Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 20 мая 2014 г., № 20052014040238, 2 октября 2014 г., № 01102014040433) следующие изменения:

а) в подпункте «а» пункта 1 слова «приложениям № 1 и 2» заменить словами «приложению № 1»;

б) абзац третий подпункта «в» пункта 2 и приложение № 2 признать утратившими силу.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на министра социальной защиты населения и труда Республики Марий Эл Климину Н.В.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2015 г.

И.о. Председателя Правительства
Республики Марий Эл



Н.Куклин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 7 октября 2015 г. № 539

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Республики Марий Эл - центров предоставления мер социальной
поддержки населению в городах и районах Республики Марий Эл**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 5 Закона Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-З «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственных казенных учреждений Республики Марий Эл - центров предоставления мер социальной поддержки населению в городах и районах Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства социальной защиты населения и труда Республики Марий Эл (далее соответственно - учреждения, работники учреждений).

2. Настоящее Положение определяет:
порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
порядок и условия установления компенсационных выплат;
порядок и условия установления стимулирующих выплат;
условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;
другие вопросы оплаты труда.

3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Руководитель учреждения на основе настоящего Положения с учетом мнения представительного органа работников

утверждает положение об оплате труда работников учреждения.

Условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Оплата труда работников учреждений устанавливается на основе оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников учреждений на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

г) мнения представительного органа работников.

6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством социальной защиты населения и труда Республики Марий Эл (далее - Министерство) и включает в себя все должности данного учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

8. Оклады (должностные оклады) работников учреждений определяются путем умножения базовых окладов (базовых должностных окладов) на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

9. Размеры базовых должностных окладов и повышающих

коэффициентов по занимаемой должности руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, начальникам отделов, заместителям начальников отделов, главным специалистам, ведущим специалистам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Группы по оплате труда устанавливаются в зависимости от численности постоянного населения административно-территориальных единиц (городов и районов Республики Марий Эл), на территории которых учреждения осуществляют свои полномочия:

I группа - учреждения, осуществляющие полномочия в городах и районах Республики Марий Эл, с численностью постоянного населения свыше 250 тыс. человек;

II группа - учреждения, осуществляющие полномочия в городах и районах Республики Марий Эл, с численностью постоянного населения от 50 тыс. человек до 250 тыс. человек;

III группа - учреждения, осуществляющие полномочия в городах и районах Республики Марий Эл, с численностью постоянного населения до 50 тыс. человек.

Наименование должности	Базовый должностной оклад, рублей			Повышающий коэффициент по занимаемой должности		
	группа по оплате труда					
	I	II	III	I	II	III
Руководитель	6754	6618	6468	3,5	3,0	3,0
Заместитель руководителя	5679	5539	5302	3,0	2,9	2,9
Начальник отдела	5230	5016	4862	2,5	2,5	2,5
Заместитель начальника отдела	4739	4575	4421	2,2	2,2	2,2
Главный специалист	4265	4213	4213	1,8	1,8	1,8
Ведущий специалист	3893	3810	3810	1,8	1,8	1,8

10. Размеры окладов и повышающих коэффициентов по занимаемой должности работникам учреждений, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также на основе

отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в следующих размерах:

Профессионально-квалификационная группа	Базовый оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня:		
1 квалификационный уровень: Уборщик служебных помещений	3579	1,0
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:		
1 квалификационный уровень: Водитель автомобиля	4473	1,4

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником учреждения со сдельной оплатой труда работ различной квалификации

его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам учреждения со сделальной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, им выплачивается межразрядная разница.

13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14. Оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

16. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Выплата за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

17. Перечень должностей работников с ненормированным

рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Доплата за ненормированный рабочий день производится работникам учреждения в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) за отработанное время при условии непредоставления отпуска за ненормированный рабочий день.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

18. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

19. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - ежемесячная надбавка за стаж);

премии.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (базовому должностному окладу).

20. Конкретные размеры и условия предоставления выплат за качество выполняемых работ определяются учреждениями самостоятельно и устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, при этом учитывается вклад работника учреждения в общие результаты работы учреждения.

При осуществлении выплат за качество выполняемых работ может учитываться:

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

21. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы;

надбавка за классность;

надбавка за профессиональное мастерство.

22. С учетом условий труда начальникам отделов, заместителям начальников отделов, главным специалистам, ведущим специалистам по решению руководителя учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и

специальный режим работы:

начальник отдела, заместитель начальника отдела - в размере от 90 до 120 процентов должностного оклада;

главный специалист, ведущий специалист - в размере от 60 до 90 процентов должностного оклада.

23. Водителям автомобилей устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

водителям, имеющим квалификационную категорию «водитель автомобиля первого класса», - 25 процентов оклада;

водителям, имеющим квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса», - 10 процентов оклада.

Квалификационные категории «водитель автомобиля первого класса», «водитель автомобиля второго класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему не менее двух лет квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса».

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

24. Работникам учреждений, занимающим должность водителя автомобиля, устанавливается надбавка за профессиональное мастерство в размере до 25 процентов оклада.

25. Ежемесячная надбавка за стаж устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по занимаемой должности без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени в составе заработной платы в следующих размерах:

руководителю учреждения, заместителям руководителя, начальникам отделов, заместителям начальников отделов, главным специалистам, ведущим специалистам:

от 1 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;

от 10 лет до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов;

работникам учреждений, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

от 1 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;

свыше 10 лет - 25 процентов.

Начисление ежемесячной надбавки за стаж работнику осуществляется на основании решения Комиссии по установлению стажа работы, состав и порядок деятельности которой определяется приказом руководителя учреждения.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на ежемесячную надбавку за стаж.

26. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж, включаются:

периоды работы в государственных органах Республики Марий Эл, органах государственной власти Республики Марий Эл;

периоды работы в государственных органах субъектов Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;

периоды работы в федеральных государственных органах и федеральных органах государственной власти;

периоды военной службы и службы в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, федеральных органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации.

27. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за стаж устанавливается в календарном исчислении.

Работникам, работающим по совместительству, ежемесячная надбавка за стаж не устанавливается.

Ежемесячная надбавка за стаж учитывается при исчислении средней заработной платы и выплачивается со дня возникновения права на назначение этой надбавки.

28. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу устанавливаются следующие виды премий:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждений.

29. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя и другим работникам учреждений предусматриваются иные стимулирующие выплаты, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права.

Премирование работников учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Показатели эффективности работы, измеряемые качественными и количественными показателями, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

30. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат определяются руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

31. При наличии средств фонда оплаты труда начальникам отделов, заместителям начальников отделов, главным специалистам, ведущим специалистам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска оказывается материальная помощь и производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

При наличии средств фонда оплаты труда работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска оказывается материальная помощь в размере одного оклада.

32. Дополнительно при наличии средств фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь в размере до одного оклада (должностного оклада) в следующих случаях:

- в связи с вступлением в брак;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети);

- в случае особых обстоятельств (пожар, кража или грабеж, совершенные с незаконным проникновением в жилище, продолжительная болезнь);

- при увольнении работника учреждения в связи с выходом на пенсию.

33. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании их письменного заявления.

К заявлению на выплату материальной помощи должны быть приложены документы, подтверждающие наличие оснований для ее оказания.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

34. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад руководителя, его заместителей определяется путем умножения базового должностного оклада на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пункте 9 настоящего Положения.

35. С учетом условий труда руководителю учреждения по решению Министерства, заместителям руководителя по решению руководителя учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере от 120 до 150 процентов должностного оклада.

36. Руководителю учреждения по решению Министерства, заместителям руководителя по решению руководителя учреждения осуществляются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

37. Руководителю учреждения по решению Министерства, заместителям руководителя по решению руководителя учреждения осуществляются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, за исключением стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 23 и 24 настоящего Положения.

38. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению Министерства с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

39. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает министр социальной защиты населения и труда Республики Марий Эл или лицо, исполняющее его обязанности.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании их письменного заявления.

Материальная помощь и единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю учреждения, заместителям руководителя оказывается в размере двух должностных окладов при наличии средств фонда оплаты труда.

VI. Другие вопросы оплаты труда

40. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на штатную численность работников.

41. При формировании фонда оплаты труда руководителям учреждения, заместителям руководителя, начальникам отделов, заместителям начальников отделов, главным специалистам, ведущим специалистам сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства (в расчете на год) для стимулирующих выплат в размере:

а) ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и специальный режим работы - в размере 13 должностных окладов;

б) премий по итогам работы - в размере 3 должностных окладов;

в) повышающего коэффициента по занимаемой должности в размере 24 должностных окладов;

г) ежемесячной надбавки за стаж - в размере 3 должностных окладов;

д) материальной помощи и единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере 2 должностных окладов.

42. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов работников, предусматриваются средства (в расчете на год) для:

компенсационных выплат в размере:

работникам общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня - до одного оклада в год;

работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня - до двух окладов в год;

стимулирующих выплат и оказания материальной помощи в размере:

работникам общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня - до шести окладов в год;

работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня - до двенадцати окладов в год.

43. Фонд оплаты труда учреждений может корректироваться в течение финансового года в следующих случаях:

при изменении штатной численности;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) работников;

при изменении условий оплаты труда работников.

