



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 13 декабря 2017 г. № 456

**Об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения Республики Марий Эл «Общественно-политический
центр 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. Ввести новую систему оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Общественно-политический центр Республики Марий Эл».

2. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Общественно-политический центр Республики Марий Эл».

3. Признать утратившими силу:
распоряжение Правительства Республики Марий Эл от 6 октября 2005 г. № 411-р «О директоре государственного учреждения Республики Марий Эл «Общественно-политический центр Республики Марий Эл»;

распоряжение Правительства Республики Марий Эл от 2 августа 2007 г. № 378-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства Республики Марий Эл от 6 октября 2005 г. № 411-р»;

распоряжение Правительства Республики Марий Эл от 30 марта 2010 г. № 184-р «О внесении изменения в распоряжение Правительства Республики Марий Эл от 6 октября 2005 г. № 411-р»;

пункт 7 раздела I постановления Правительства Республики Марий Эл от 11 ноября 2013 г. № 343 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 11 ноября 2013 г., № 11112013040333).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Первого заместителя Председателя Правительства Республики Марий Эл, Руководителя Администрации Главы Республики Марий Эл Сметанина С.А.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2018 г.

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



А.Евстифеев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 13 декабря 2017 г. № 456

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Общественно-политический центр Республики Марий Эл»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом 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 государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Общественно-политический центр Республики Марий Эл» (далее - учреждение).

2. Настоящее Положение определяет:
порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
размеры базовых окладов (должностных окладов) работников учреждения), размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам;

условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии их установления.

3. Источниками средств на оплату труда работников учреждения являются:

средства республиканского бюджета Республики Марий Эл, выделяемые на выполнение государственного задания;

средства от приносящей доход деятельности, остающиеся в распоряжении учреждения в результате выполнения работ, оказания услуг в сферах, указанных в уставе учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится

пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

II. Размеры базовых окладов и повышающих коэффициентов

5. Заработная плата работников, за исключением работников, указанных в разделе V настоящего Положения, включает в себя оклад по занимаемой должности, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Оклады работников определяются путем умножения базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

6. Размеры базовых окладов работников и повышающих коэффициентов к базовым окладам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также на основе отнесения профессий рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Базовый оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2	3

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня:	3300
--	------

1 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-

1	2	3
квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
уборщик служебных помещений		1,0
уборщик территорий		1,0
гардеробщик		1,0
сторож (вахтер)		1,0
дежурный по зданию		1,2
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		1,2
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:	4300	
1 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
водитель 1 класса		1,3
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня:		
1 квалификационный уровень:		
художник		1,2
техник-электрик		1,5
техник-радиомеханик		1,7

III. Порядок и условия предоставления компенсационных выплат

7. 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.

8. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами.

11. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада за день или час работы сверх 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.

12. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации 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 сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

13. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

IV. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат

14. Стимулирующие выплаты работникам, за исключением работников, указанных в разделе V настоящего Положения, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. К стимулирующим выплатам относятся:

а) ежемесячная надбавка за стаж работы (далее - ежемесячная надбавка за стаж);

б) премия за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц;

в) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

г) выплата работникам общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, общеотраслевых профессий рабочих второго уровня и общеотраслевых должностей служащих второго уровня за сложность, напряженность и специальный режим работы;

д) выплата работникам общеотраслевых профессий рабочих второго уровня и общеотраслевых должностей служащих второго уровня за профессиональное мастерство.

16. Ежемесячная надбавка за стаж начисляется исходя из оклада без учета доплат, надбавок, компенсационных выплат и выплачивается

ежемесячно пропорционально отработанному времени в составе заработной платы.

Назначение ежемесячной надбавки за стаж работнику осуществляется на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, созданной в учреждении.

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.

17. Выплата ежемесячной надбавки за стаж работникам производится дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет включительно - 10 процентов;

свыше 5 до 10 лет - 15 процентов;

свыше 10 лет - 25 процентов.

18. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж, включается:

время работы в государственных органах Республики Марий Эл;

время работы в государственных органах субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организациях по родственной или той же специальности;

время работы в федеральных государственных органах;

время военной службы и службы в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службы, федеральных органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации.

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

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

При увольнении работника ежемесячная надбавка за стаж начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

19. Премия за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) выплачивается работникам в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

Ежемесячная премия работникам устанавливается до 30 процентов оклада, для рабочих 1 квалификационного уровня

общеотраслевых профессий рабочих первого уровня - до 100 процентов оклада.

Основными показателями для выплаты ежемесячной премии являются:

успешное и добросовестное исполнение работниками должностных обязанностей;

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

Ежемесячная премия, выплачиваемая работнику, определяется по результатам его деятельности.

Основанием для выплаты ежемесячной премии является приказ руководителя учреждения или лица, им уполномоченного, о назначении ежемесячной премии по итогам работы за месяц с указанием конкретного размера ежемесячной премии каждому работнику. Премия начисляется пропорционально отработанному времени.

Решением руководителя учреждения или лица, им уполномоченного, по результатам работы за месяц при наличии у работника допущенных нарушений трудовой дисциплины или при ненадлежащем исполнении должностных обязанностей ежемесячная премия не выплачивается.

Ежемесячная премия выплачивается в составе заработной платы за отработанное время и учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Марий Эл.

20. Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется руководителем учреждения в соответствии с личным вкладом работника.

Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ оформляется приказом руководителя учреждения.

21. Выплата работникам общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, общеотраслевых профессий рабочих второго уровня и общеотраслевых должностей служащих второго уровня за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается руководителем учреждения в размере до 15 процентов оклада.

22. Выплата работникам общеотраслевых профессий рабочих второго уровня и общеотраслевых должностей служащих второго уровня за профессиональное мастерство устанавливается руководителем учреждения в размере до 25 процентов оклада.

23. Работникам могут производиться иные стимулирующие выплаты, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Республики Марий Эл.

Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат определяются руководителем учреждения за счет средств,

предусмотренных на оплату труда работников в соответствующем году.

Конкретные показатели стимулирования работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладам в виде надбавок и доплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Республики Марий Эл.

24. Материальная помощь в размере одного оклада ежегодно выплачивается работнику, как правило, при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска. По просьбе работника указанная материальная помощь может быть ему выплачена в иной срок.

В случаях поступления на работу в течение года и при увольнении работника, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

Основанием для выплаты работнику материальной помощи является приказ руководителя учреждения, заявление работника с просьбой о выплате материальной помощи.

В случаях, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, на основании мотивированного заявления работника, по решению руководителя учреждения или лица, им уполномоченного, работнику может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух окладов. Порядок выплаты и размеры материальной помощи определяются руководителем учреждения.

25. На стимулирующие выплаты и материальную помощь, предусмотренные настоящим разделом, может направляться экономия средств фонда оплаты труда учреждения на текущий год.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и специалистов

26. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и специалистов состоит из:

а) должностного оклада по занимаемой должности и ежемесячного денежного поощрения в следующих размерах:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей в месяц)	Ежемесячное денежное поощрение (должностных окладов)
Директор	6778	4,0
Заместитель директора	6698	3,5
Главный бухгалтер	6698	3,5
Начальник отдела	4944	2,5
Ведущий специалист	4466	2,5
Старший специалист 1 разряда	3988	2,5
Специалист 1 разряда	3350	2,5
Специалист 2 разряда	2872	2,5

б) ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и специальный режим работы по должностям:

директора - в размере от 150 до 180 процентов должностного оклада;

заместителя директора - в размере от 120 до 150 процентов должностного оклада;

главного бухгалтера - в размере от 120 до 150 процентов должностного оклада;

начальника отдела - в размере от 60 до 120 процентов должностного оклада;

ведущего специалиста - в размере от 60 до 90 процентов должностного оклада;

старшего специалиста 1 разряда, специалиста 1 разряда, специалиста 2 разряда - в размере до 60 процентов должностного оклада;

в) премий по результатам работы.

Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

27. Фонд оплаты труда работников формируется в расчете на штатную численность работников.

28. При формировании фонда оплаты труда работников, за исключением работников, указанных в разделе V настоящего Положения, сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов работников, предусматриваются средства (в расчете на год) для:

а) компенсационных выплат в следующих размерах:

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

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

б) стимулирующих выплат и оказания материальной помощи в следующих размерах:

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

работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня и общепрофессиональных должностей служащих второго уровня - до девяти окладов в год.

29. При формировании фонда оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и специалистов сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов, предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

а) ежемесячного денежного поощрения в размере 30 должностных окладов;

б) ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере 14 должностных окладов;

в) премий по результатам работы в размере 3 должностных окладов;

г) материальной помощи в размере двух должностных окладов;

д) компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством.

30. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным с учредителем учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 8.

31. Расходы, связанные с предоставлением предусмотренной настоящим Положением заработной платы, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, производятся в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

32. Фонд оплаты труда работников учреждения может корректироваться в течение финансового года в следующих случаях:

- а) при изменении штатной численности;
- б) при увеличении (индексации) размеров окладов и должностных окладов работников;
- в) при изменении условий оплаты труда работников.

33. Индексация оплаты труда работников учреждения производится по решению Правительства Республики Марий Эл.

При увеличении (индексации) окладов и должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

34. Источниками средств на оплату труда являются:

- а) средства республиканского бюджета Республики Марий Эл, выделяемые на выполнение государственного задания;
- б) средства от приносящей доход деятельности, остающиеся в распоряжении учреждения в результате выполнения работ, оказания услуг в сферах, указанных в уставе учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

