



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 13 февраля 2018 г. № 55

**Об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения Республики Марий Эл «Правительственный комплекс
«Сосновый бор»**

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 государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Правительственный комплекс «Сосновый бор».

2. Установить, что оплата труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Правительственный комплекс «Сосновый бор» осуществляется в пределах средств, предусмотренных законом Республики Марий Эл о республиканском бюджете Республики Марий Эл на очередной финансовый год и на плановый период на указанные цели, и средств от приносящей доход деятельности учреждения.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Управление делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 г.

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



А.Евстифеев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 13 февраля 2018 г. № 55

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Правительственный комплекс «Сосновый бор»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами 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 порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Правительственный комплекс «Сосновый бор» (далее - учреждение).

2. Настоящее Положение определяет:

размеры базовых окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и служащих (далее - работники), размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного инженера и главного бухгалтера;

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

порядок формирования фонда оплаты труда.

3. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

В случае, если заработная плата работника государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Правительственный

комплекс «Сосновый бор», осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащего, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда до возникновения у него права на получение заработной платы большего размера вследствие ее увеличения (индексации) в установленном порядке.

4. Выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

II. Размеры базовых окладов и повышающих коэффициентов рабочих и служащих

6. 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.

7. 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 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:

Профессионально-квалификационная группа	Базовый оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня:	3606	
1 квалификационный уровень:		
горничная		1,1
кастелянша		1
грузчик		1
уборщик служебных помещений		1
рабочий зеленого хозяйства		1,2
рабочий по обслуживанию в бане		1
уборщик территорий		1
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:	4653	
1 квалификационный уровень		
водитель автомобиля		1,4
тракторист		1,4
слесарь-электрик		1,4
слесарь-сантехник		1,4
столяр-станочник		1,4
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня:	5002	
2 квалификационный уровень		
заведующий хозяйством		1,5
4 квалификационный уровень		
мастер ландшафтного участка		2,0

III. Порядок и условия предоставления компенсационных выплат

8. 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.

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 производится доплата.

Размер доплат устанавливается 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, устанавливается руководителем с письменного согласия работника.

10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

11. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 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 оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

13. Для водителей автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере 25 процентов оклада.

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

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

15. Стимулирующие выплаты работника устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. К стимулирующим выплатам относятся:

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

премия за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы (далее - надбавка за напряженность);

выплата работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня и общепрофессиональных должностей служащих второго за профессиональное мастерство.

17. Ежемесячная надбавка за стаж начисляется исходя из оклада без учета доплат, надбавок, компенсационных и стимулирующих 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.

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

при стаже работы

от 1 до 5 лет включительно - 10 процентов;

свыше 5 до 10 лет - 15 процентов;

свыше 10 лет - 25 процентов.

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

время работы в государственных органах Республики Марий Эл, органах местного самоуправления, организациях по родственной или той же специальности;

время военной службы и время службы в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службы, федеральных органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации по родственной или той же специальности;

время прохождения подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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.

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

20. Премия за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц 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 в размере до 30 процентов оклада, для рабочих 1 квалификационного уровня общеотраслевых профессий рабочих 1 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, с указанием конкретного размера 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.

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

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

Решение о премировании руководителя учреждения за выполнение особо важных и срочных работ принимается органом, координирующим и регулирующим деятельность учреждения (далее - учредитель).

22. Надбавка за напряженность устанавливается в размере до 30 процентов оклада.

Надбавка за напряженность выплачивается в составе заработной платы за отработанное время и учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

23. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за квалификационную категорию: водитель автомобиля первого класса - 25 процентов, водитель автомобиля второго класса - 10 процентов.

Квалификационные категории «водитель автомобиля первого класса», «водитель автомобиля второго класса» присваиваются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или

переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

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

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

26. Работникам учреждения (за исключением директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера, главного инженера и специалиста) выплачивается материальная помощь в размере одного оклада в год в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном разделом VI настоящего Положения, 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 увольнения 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 и заявление работника с просьбой о выплате материальной помощи.

В случаях, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, на основании мотивированного заявления работника, по решению руководителя учреждения или лица, им уполномоченного, работнику может быть оказана материальная помощь в размере до двух окладов.

27. На стимулирующие выплаты и материальную помощь, предусмотренные настоящим разделом, может направляться экономия средств фонда оплаты труда учреждения, образовавшаяся в текущем году.

**V. Условия оплаты труда руководителя учреждения,
его заместителя, главного бухгалтера, главного инженера и
специалистов**

28. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главного инженера 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	7 796	4
Заместитель директора	7 298	3,5
Главный бухгалтер	6 966	3,5
Главный инженер	6 966	3,5
Главный специалист	5 142	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 150 до 180 процентов должностного оклада;

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

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

главного специалиста - в размере от 60 до 90 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.

Материальная помощь руководителю учреждения производится по решению учредителя.

Материальная помощь заместителю руководителя, главному инженеру, главному бухгалтеру и специалистам учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) определяется нормативным актом учредителя в размере, не превышающем кратности от 1 до 5.

29. Премирование руководителя учреждения за выполнение государственного задания по итогам работы учреждения производится по решению учредителя.

Премирование заместителя руководителя, главного инженера и главного бухгалтера и специалистов за выполнение государственного задания по итогам работы учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

30. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и согласовывается с учредителем.

31. Фонд оплаты труда работников формируется в расчете на штатную численность работников на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом о республиканском бюджете Республики Марий Эл на очередной финансовый год и на плановый период, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

32. При формировании фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов работников, предусматриваются средства (в расчете на год) для:

компенсационных выплат в размере:

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

работникам общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, общеотраслевых должностей служащих второго уровня - до двух окладов в год;

стимулирующих выплат и оказания материальной помощи в размере:

работникам общеотраслевых профессий рабочих первого уровня - до двенадцати окладов в год;

работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, общепрофессиональных должностей служащих второго уровня - до двенадцати окладов в год, водителям автомобилей - до пятнадцати окладов в год.

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

а) ежемесячного денежного поощрения в размерах, установленных в соответствии с настоящим постановлением;

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.

33. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

34. Расходы, связанные с осуществлением предусмотренных настоящим Положением выплат, производятся в пределах установленного для учреждения фонда оплаты труда.

35. Фонд оплаты труда работников учреждения 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.

