



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 9 мая 2019 г. № 146

**О внесении изменений в постановление Правительства
Республики Марий Эл от 19 сентября 2012 г. № 361**

Правительство Республики Марий Эл постановляет:

Внести в постановление Правительства Республики Марий Эл от 19 сентября 2012 г. № 361 «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Аэропорт Йошкар-Ола» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 21 сентября 2012 г., № 19092012040314; 20 декабря 2012 г., № 19122012040413; 15 мая 2013 г., № 15052013040152; 14 июня 2016 г., № 10062016040147) следующие изменения:

1. В пункте 4 слова «Заместителя Председателя Правительства Республики Марий Эл, министра промышленности, транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл» заменить словами «министра транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл».

2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Аэропорт Йошкар-Ола», утвержденное указанным выше постановлением, изложить в новой редакции (прилагается).

Председатель Правительства
Республики Марий Эл № 1



А.Евстифеев

«УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 19 сентября 2012 г. № 361
(в редакции постановления
Правительства Республики Марий Эл
от 9 мая 2019 г. № 146)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения Республики Марий Эл «Аэропорт Йошкар-Ола»**

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 определяет порядок, условия оплаты труда и размеры должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления для работников, руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Аэропорт Йошкар-Ола» (далее - учреждение).

2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством или региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Республике Марий Эл.

3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются учреждением с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации.

5. Заработная плата работника не ограничивается предельным размером и включает в себя должностной оклад (оклад) по занимаемой должности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения. Основные условия оплаты труда

6. Размеры должностных окладов работников, занятых в сфере воздушного транспорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 г. № 393н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников воздушного транспорта»:

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер должностного оклада, рублей |
|--|----------------------------|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников воздушного транспорта второго уровня | 1 уровень | 4 680 |
| | 2 уровень | 4 821 |
| | 3 уровень | 4 961 |
| | 4 уровень | 5 102 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников воздушного транспорта третьего уровня | 1 уровень | 6 032 |
| | 2 уровень | 6 213 |
| | 3 уровень | 6 394 |
| | 4 уровень | 6 575 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников воздушного транспорта четвертого уровня | 1 уровень | 7 072 |
| | 2 уровень | 7 285 |

7. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, 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»:

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер должностного оклада, рублей |
|---|-------------------------|------------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня | 1 уровень | 3 536 |
| | 2 уровень | 3 643 |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня | 1 уровень | 4 472 |
| | 2 уровень | 4 607 |
| | 3 уровень | 4 741 |
| | 4 уровень | 4 875 |
| | 5 уровень | 5 009 |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня | 1 уровень | 5 096 |
| | 2 уровень | 5 249 |
| | 3 уровень | 5 402 |
| | 4 уровень | 5 555 |
| | 5 уровень | 5 708 |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня | 1 уровень | 5 720 |

8. Размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер должностного оклада, рублей |
|---|-------------------------|------------------------------------|
| Средний медицинский и фармацевтический персонал | 1 уровень | 4 160 |
| | 2 уровень | 4 285 |
| | 3 уровень | 4 410 |
| | 4 уровень | 4 535 |
| | 5 уровень | 4 660 |

9. Размеры должностных окладов работников службы поискового, аварийно-спасательного обеспечения полетов, не вошедших в профессиональные квалификационные группы работников воздушного транспорта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»:

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер должностного оклада, рублей |
|--|-------------------------|------------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | 1 уровень | 4 264 |
| | 2 уровень | 4 392 |
| | 3 уровень | 4 520 |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | 1 уровень | 5 200 |
| | 2 уровень | 5 356 |
| | 3 уровень | 5 512 |
| Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня | 1 уровень | 6 240 |

10. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада, рублей |
|---|-------------------------|-----------------------|
| Профессии квалификационных групп рабочих первого уровня | 1 уровень | 3 640 |
| | 2 уровень | 3 750 |
| Профессии квалификационных групп рабочих второго уровня | 1 уровень | 4 888 |
| | 2 уровень | 5 035 |
| | 3 уровень | 5 182 |
| | 4 уровень | 5 328 |

11. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по занимаемой должности устанавливается работнику в зависимости от отнесения занимаемой им должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп составляют:

- 2 квалификационный уровень - 1,03;
- 3 квалификационный уровень - 1,06;
- 4 квалификационный уровень - 1,09;
- 5 квалификационный уровень - 1,12.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад (оклад).

III. Выплаты компенсационного характера

12. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу 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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

13. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся работникам ежемесячно за фактическое время работы в особых условиях.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4 процентов до 24 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Оценка состояния условий труда производится путем проведения специальной оценки условий труда.

14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

При выполнении работ различной квалификации в случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам, выполняющим наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по такой же профессии (должности) производится доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За совмещение профессий (должностей) работникам, выполняющим наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа работников оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Доплата за работу в ночное время (с 22 час. 00 мин. до 6 час. 00 мин.) производится за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, но не более 50 процентов должностного оклада (оклада) с учетом месячной нормы рабочего времени и фактически отработанного времени.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

15. Надбавки работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами выплачиваются ежемесячно в зависимости от степени секретности сведений.

Работникам, имеющим документально подтверждаемый доступ к сведениям, имеющим степень секретности, на постоянной основе, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в зависимости от формы допуска в следующих размерах:

«особой важности» - 50 - 75 процентов;

«совершенно секретно» - 30 - 50 процентов;

«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10 процентов.

Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

Размер процентной надбавки к должностному окладу устанавливается:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 лет и выше - 20 процентов.

IV. Выплаты стимулирующего характера

16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения результативности труда, материального стимулирования квалифицированных, компетентных, ответственных работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются с учетом

показателей и критериев эффективности работы в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым работникам, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы;

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп);

премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

персональные надбавки к окладу;

выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам ежемесячно. При этом учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение публичных мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации государственных программ Республики Марий Эл.

Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и составляет не более 30 процентов. Решение об установлении выплаты принимается руководителем учреждения в форме приказа учреждения персонально в отношении каждого работника.

18. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам производятся ежемесячно. Работникам (кроме медицинских работников) устанавливается выплата за стаж непрерывной работы в сфере деятельности учреждения в следующем размере к должностному окладу (окладу):

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 20 до 25 лет - 20 процентов;

при стаже работы свыше 25 лет - 30 процентов.

Медицинским работникам устанавливается выплата за продолжительность непрерывной работы в сфере здравоохранения к должностному окладу:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 30 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет - 40 процентов.

Стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж

непрерывной работы, определяется созданной в учреждении комиссией по определению трудового стажа. Решение комиссии по определению трудового стажа оформляется протоколом.

19. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности устанавливаются к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

а) инженерному и техническому составу по техническому обслуживанию авиационной техники:

инженерам и техникам 1 категории - 40 процентов;

инженерам и техникам 2 категории - 20 процентов;

б) техническому составу службы телекоммуникаций и связи:

техникам 1 категории - 40 процентов;

техникам 2 категории - 20 процентов;

в) водителям устанавливается выплата за классность к окладу в следующих размерах:

1 класс - 25 процентов;

2 класс - 10 процентов.

Выплаты работникам производятся ежемесячно.

20. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц производятся работникам ежемесячно в размере до 10 процентов должностного оклада (оклада). При этом учитываются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей работником;

успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

Основанием для выплаты по итогам работы за месяц является приказ учреждения с указанием конкретного размера премиальных выплат по итогам работы за месяц каждому работнику. Премияльная выплата по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц уменьшается на основании приказа учреждения в случае нарушения работником трудовой дисциплины или неисполнения (ненадлежащего исполнения) им трудовых обязанностей и (или) в случае наложения на него дисциплинарного взыскания.

21. Персональная надбавка к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных

задач и других факторов.

Основными критериями для установления персональной надбавки к должностному окладу (окладу) работнику являются:

высокая производительность труда при выполнении поставленных задач;

проявление инициативы и творческого подхода к делу;

компетентность работника в принятии решений;

ответственность за выполнение поставленных задач;

наличие у работника государственных наград (почетных званий), ученых степеней и званий, других знаков отличия, полученных за личный вклад и достижения в труде в сфере деятельности учреждения.

Решение об установлении персональной надбавки к должностному окладу (окладу) и период ее действия принимается руководителем учреждения в форме приказа учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персональной надбавки к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент, указанный в пункте 11 настоящего Положения.

Выплата надбавки работникам осуществляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

22. Выплата за выполнение особо важных и срочных работ производится работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, в том числе за выполнение коллективных и индивидуальных особо важных заданий, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также за срочность выполнения важных работ.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Основанием для выплаты за выполнение особо важных и срочных работ является приказ руководителя учреждения с указанием конкретного ее размера каждому работнику. Максимальный размер выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не превышает должностной оклад (оклад) работника.

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

23. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается трудовым

договором.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

25. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) составляет в кратности от 1 до 8. Конкретное значение такого соотношения устанавливается Министерством транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл (далее - Министерство).

26. Исчисление среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

27. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

руководителю учреждения - приказом Министерства;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру - приказом учреждения.

28. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю учреждения - приказом Министерства;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру - приказом учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы учреждения определяются Министерством.

VI. Другие вопросы оплаты труда

29. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы и выплачиваются со дня возникновения права на назначение конкретной выплаты.

30. Работнику ежегодно при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов (окладов) из фонда оплаты труда.

Основаниями для выплаты материальной помощи к отпуску заместителям руководителя и главному бухгалтеру, работникам являются приказ учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и о выплате материальной помощи.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается по решению Министерства, в соответствии с заключенным трудовым договором.

31. Работникам может оказываться дополнительная материальная помощь в случаях и порядке, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения, по решению руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Руководителю учреждения дополнительная материальная помощь оказывается в случаях и порядке, установленных приказом Министерства.

Оказание дополнительной материальной помощи производится из фонда оплаты труда в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год, в том числе может осуществляться за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.».

