



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 5 августа 2019 г. № 247

**Об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения Республики Марий Эл «Центр государственной
кадастровой оценки»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 3 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 «Центр государственной кадастровой оценки».

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на министра государственного имущества Республики Марий Эл.

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



А.Евстифеев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 5 августа 2019 г. №247

П О Л О Ж Е Н И Е

**об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения Республики Марий Эл «Центр государственной
кадастровой оценки»**

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 устанавливает размеры и условия оплаты труда работников, в том числе руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Центр государственной кадастровой оценки» (далее - учреждение), а также порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

2. Положение направлено на:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника учреждения для достижения высокого качества результатов деятельности учреждения;

установление зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и результатов его труда;

повышение эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда.

3. Оплата труда работников учреждения при работе на условиях неполного рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, осуществляется в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Руководитель учреждения действует в соответствии с настоящим Положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

6. Заработная плата работников учреждения, занимающих должности служащих (далее - служащие), определяется как сумма должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. Должностные оклады служащих определяются путем умножения базовых должностных окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пункте 8 настоящего Положения.

8. Базовые должностные оклады служащих и повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются:

а) на основе отнесения должностей к 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:

таблица 1

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Базовый должностной оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2	3

Общеотраслевые должности служащих первого уровня

2 квалификационный уровень

Старший архивариус, старший делопроизводитель	6 500	1,2
---	-------	-----

Общеотраслевые должности служащих третьего уровня

2 квалификационный уровень

1	2	3
Бухгалтер II категории, эксперт II категории	6 750	1,2
4 квалификационный уровень		
Ведущий оценщик, ведущий эксперт, ведущий юрисконсульт, ведущий программист	6 880	1,25
5 квалификационный уровень		
Главный эксперт, главный эксперт-оценщик	7 520	1,25

б) служащим, занимающим должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, в следующих размерах:

таблица 2

Наименование должности	Базовый должностной оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Начальник отдела технической инвентаризации, начальник отдела кадастровой оценки, начальник отдела по работе с архивной документацией	10 625	1,6

III. Выплаты компенсационного характера

9. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения в учреждении производятся выплаты компенсационного характера, порядок и условия осуществления которых устанавливаются положением о выплатах компенсационного характера работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, по согласованию с Министерством государственного имущества Республики Марий Эл (далее - Министерство), на основании приказа учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

доплата за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

доплата за сверхурочную работу - в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

доплата за работу при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - в соответствии со статьями 150 - 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных размерах, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Выплаты стимулирующего характера

12. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения в учреждении производятся выплаты стимулирующего характера с целью стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов и повышению качества труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

13. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты.

14. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается руководителем учреждения по результатам оценки выполнения критериев и показателей их деятельности. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - определение размера вознаграждения работника учреждения на основе объективной оценки результатов его труда, а также за его вклад в коллективный результат труда;

б) предсказуемость - знание работником какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) соотносимость - соразмерность вклада каждого работника учреждения в результат коллективного труда;

г) своевременность - следование вознаграждения за достижением результатов;

д) прозрачность - понятность правил определения вознаграждения для каждого работника учреждения.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы - 50 процентов должностного оклада.

15. Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ - 25 процентов должностного оклада.

16. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы в процентном соотношении к должностному окладу в следующих размерах:

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 до 15 лет - 20 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов.

17. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие премиальные выплаты:

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

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

единовременные премии к юбилею, празднику.

Премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

18. Общий размер и количество выплат стимулирующего характера работникам учреждения в течение финансового года не ограничиваются.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения), в соответствии с постановлением

Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, 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, главного бухгалтера) устанавливается приказом Министерства в кратности от 1 до 8.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

При создании учреждения и в других случаях, когда невозможно рассчитать размер средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Министерством.

20. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

21. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

22. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются:

руководителю учреждения - по решению Министерства;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения - по решению руководителя.

При установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения учитывается исполнение им целевых показателей эффективности работы учреждения, определяемых приказом Министерства.

При установлении выплат стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения учитывается исполнение ими целевых показателей эффективности работы учреждения, определяемых трудовыми договорами.

23. Премирование руководителя по результатам выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, за выполнение

особо важных и срочных работ, по знаменательным событиям производится в порядке, установленном приказом Министерства.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера по итогам работы учреждения производится за выполнение государственного задания, за выполнение особо важных и срочных работ по решению руководителя учреждения.

Премирование руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера производится в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

24. Общий размер и количество выплат стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру в течение финансового года не ограничиваются.

25. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру выплачивается материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Основанием для выплаты материальной помощи к отпуску заместителю руководителя, главному бухгалтеру является приказ учреждения, руководителю учреждения - приказ Министерства.

VI. Планирование фонда оплаты труда работников учреждения

26. Фонд оплаты труда работников учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству в размере субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов работников учреждения, предусматриваются средства:

для выплат компенсационного характера - в размере одного должностного оклада в год;

для выплат стимулирующего характера - в размере 18 должностных окладов в год;

для материальной помощи к отпуску - в размере одного должностного оклада в год.

28. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

а) увеличения (индексации) должностных окладов с округлением до целого рубля в сторону увеличения;

б) изменения структуры и (или) штатной численности учреждения

(штатного расписания, перечней профессиональных квалификационных групп);

в) изменения системы оплаты труда, изменения обязательных условий трудовых договоров, изменения организационных и (или) технологических условий труда работников учреждения.

29. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Марий Эл в Министерстве (далее - гражданские служащие в Министерстве).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих в Министерстве определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих в Министерстве на установленную численность гражданских служащих в Министерстве и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

VII. Другие вопросы оплаты труда

30. Материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада выплачивается работнику учреждения ежегодно при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска.

Основанием для выплаты работнику учреждения материальной помощи к отпуску является приказ учреждения.

31. При наличии экономии средств фонда оплаты труда по заявлению работника учреждения ему может быть дополнительно выплачена единовременная материальная помощь в случаях и порядке, установленных положением о материальной помощи работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

