



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 24 февраля 2022 г. № 75

**Об оплате труда работников государственного казенного
учреждения Республики Марий Эл «Управление транспортом»**

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 казенного учреждения Республики Марий Эл «Управление транспортом».
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на министра транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.
3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 13 января 2022 г.

Председатель Правительства
Республики Марий Эл № 1



А.Евстифеев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 24 февраля 2022 г. № 75

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Управление транспортом»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Управление транспортом» (далее - учреждение).

2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения и определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера.

3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

4. Заработная плата каждому работнику устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать доведенный до учреждения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы Республики Марий Эл в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

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 и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы Республики Марий Эл в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

II. Порядок и условия оплаты работников учреждения

5. Заработная плата работников учреждения, за исключением работников, указанных в разделе V настоящего Положения, определяется как сумма должностного оклада по соответствующей должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады работников определяются путем умножения базовых должностных окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в подпунктах «а» - «б» пункта 6 и в пункте 6.1 настоящего Положения.

6. Размеры базовых должностных окладов работников и повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими 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», 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», в следующих размерах:

а) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
---	--	---

1 квалификационный уровень:

диспетчер	9000,00	1,15
секретарь руководителя	9000,00	1,15
техник по защите информации	9000,00	1,15;

б) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
---	--	---

1 квалификационный уровень:

специалист по кадрам	9300,00	1,2
юрисконсульт	9 300,00	1,2;

в) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование профессии	Должностной оклад, рублей
---	------------------------------

1 квалификационный уровень:

водитель автомобиля	4911,00.
---------------------	----------

6.1. Базовые должностные оклады работников и повышающий коэффициент к базовым должностным окладам по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в следующих размерах:

Наименование профессии (должности)	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Контролер-ревизор	9300,00	1,2
Начальник отдела контроля за работой пассажирского транспорта	9375,00	1,2
Начальник отдела диспетчерской службы	9 375,00	1,2.

7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

8. В целях поощрения работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

9. 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), работникам учреждения производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором с работником учреждения.

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.

10. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

11. 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.

12. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два 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.

Стоимость часа для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

13. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер выплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

14. Повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

15. В пределах утвержденного фонда оплаты труда в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию водителю автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы.

16. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления выплаты стимулирующего характера, в связи с призывом на военную службу, поступлением на обучение в образовательные организации высшего образования, получением дополнительного профессионального образования, выходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением в связи с сокращением численности или штата работников, переводом на другую работу и другими уважительными причинами, размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

17. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директором учреждения по результатам оценки выполнения критериев и показателей их деятельности.

При назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий;

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

- интенсивность и напряженность работы в связи с единовременным увеличением объема работ по основной должности или дополнительным объемом работ, не связанным с основными обязанностями работника;

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

- непосредственное участие в реализации государственных

программ Российской Федерации, государственных программ Республики Марий Эл.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы применяется ко всем квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, а также к должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, и составляет:

Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер надбавки
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»:	
2 квалификационная группа	
1 квалификационный уровень	до 50 процентов должностного оклада
3 квалификационная группа	
1 квалификационный уровень	до 100 процентов должностного оклада
должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы	до 165 процентов должностного оклада
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих»	
2 квалификационная группа	
1 квалификационный уровень	до 100 процентов должностного оклада.

Решение об установлении выплаты принимается директором учреждения в форме приказа учреждения персонально в отношении каждого работника.

Наличие дисциплинарных взысканий является основанием для невыплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за период, в котором имело место нарушение.

18. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается

в процентном отношении к должностному окладу.

При назначении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;

своевременное выполнение работником непредвиденных и срочных работ;

профессионализм работника в принятии решений.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся в пределах экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренных в смете учреждения на текущий финансовый год.

Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется приказом директора учреждения и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

19. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся ежемесячно и устанавливаются в зависимости от общего стажа работы в процентном соотношении к должностному окладу. Работникам учреждения устанавливаются следующие размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж работы	Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	25
свыше 10 лет	30.

Порядок определения общего стажа работы работника, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

20. Водителю автомобиля устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию:

«водитель автомобиля первого класса» - 25 процентов;

«водитель автомобиля второго класса» - 10 процентов.

21. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и производятся с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основными показателями для назначения премиальных выплат по итогам работы являются:

своевременное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

отсутствии фактов привлечения работника к дисциплинарной ответственности;

отсутствии фактов нарушений законодательства;

соблюдение работниками дисциплины труда.

Основанием для выплаты премии по итогам работы за месяц является приказ учреждения с указанием конкретного размера премиальных выплат по итогам работы учреждения за месяц каждому работнику. Премия по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается ежемесячно в составе заработной платы.

Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц не может превышать 25 процентов должностного оклада и может быть уменьшен на основании приказа учреждения в случае нарушения трудовой дисциплины или неисполнения (ненадлежащего исполнения) им трудовых обязанностей и (или) в случае наложения на него дисциплинарного взыскания.

Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу на основании приказа директора учреждения. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы учреждения за квартал, полугодие, девять месяцев, год не ограничены.

22. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии по следующим основаниям:

в связи с награждением государственной наградой Российской Федерации и государственной наградой Республики Марий Эл, почетной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации, благодарностью Министра транспорта Российской Федерации, почетной грамотой и благодарностью Правительства Российской Федерации, почетной грамотой Правительства Республики Марий Эл, благодарностью Главы Республики Марий Эл, почетной грамотой Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл, почетной грамотой учреждения и других организаций;

к профессиональным праздникам, юбилейным датам (женщины - 50, 55, 60, мужчины - 50, 60, 65 лет со дня рождения), в связи с выходом на пенсию.

23. Премиальные выплаты, установленные в пунктах 21 и 22 настоящего Положения, производятся в пределах экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренных в смете учреждения на текущий финансовый год.

Порядок назначения и предоставления премиальных выплат, установленных в пунктах 21 и 22 настоящего Положения, размеры и условия их назначения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

V. Условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера

24. Заработная плата директора учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

25. С учетом условий труда директору учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

26. С учетом условий труда директору учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

27. Размеры, порядок и условия предоставления выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются Министерством транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

Основанием для предоставления директору учреждения выплат стимулирующего характера является приказ Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

28. Премиальные выплаты по итогам работы предоставляются директору учреждения ежемесячно по результатам работы учреждения за месяц в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы

учреждения для определения директору учреждения конкретного размера премиальных выплат определяются решением Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

29. Размеры, порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются решением директора учреждения.

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения 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 и главного бухгалтера) составляет в кратности от 1 до 8. Конкретное значение такого соотношения устанавливается приказом Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

31. Исчисление среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и главного бухгалтера 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».

VI. Другие вопросы оплаты труда

32. Материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада ежегодно выплачивается работнику из фонда оплаты труда при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска.

Основанием для выплаты материальной помощи к отпуску работникам является приказ директора учреждения.

Директору учреждения материальная помощь выплачивается в соответствии с заключенным трудовым договором по решению Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

33. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, главному бухгалтеру учреждения приказом директора может оказываться дополнительная материальная помощь на основании мотивированного заявления в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда учреждения на текущий год.

Размер, порядок и случаи выплаты дополнительной материальной помощи работникам учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Директору учреждения дополнительная материальная помощь оказывается в случаях и порядке, установленных приказом

Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

34. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

35. Фонд оплаты труда устанавливается в расчете на штатную численность работников учреждения на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл, предусмотренных на оплату труда 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 24 должностных окладов в год;

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

36. Фонд оплаты труда учреждения может корректироваться в течение текущего финансового года в следующих случаях:

при изменении штатной численности работников учреждения;

при увеличении (индексации) размеров должностных окладов работников учреждения;

при изменении условий оплаты труда работников учреждения.

