



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 17 февраля 2023 г. № 45

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников государственного бюджетного учреждения
Республики Марий Эл «Маргеомониторинг»**

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 «Маргеомониторинг».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



Ю.Зайцев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 17 февраля 2023 г. №45

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Маргеомониторинг»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Маргеомониторинг», находящегося в ведении Министерства природных ресурсов, экологии и охраны окружающей среды Республики Марий Эл (далее соответственно - учреждение, работники учреждения, Министерство).

2. Настоящее Положение определяет:
размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;
порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления;
порядок формирования фонда оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются учреждением с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии).

4. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждения устанавливается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества,

качества и условий выполняемой работы и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников учреждений производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Марий Эл, в Министерстве (далее - государственные служащие и работники в Министерстве).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников в Министерстве определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных служащих и работников в Министерстве на установленную численность государственных служащих и работников 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).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников в Министерстве.

7. При введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) сумма выплат работнику учреждения по окладу (должностному окладу), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном

размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по окладу (должностному окладу), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по разрядам оплаты, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения назначаются на соответствующие должности.

9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

10. Фонд оплаты труда на календарный год устанавливается в расчете на штатную численность работников учреждения исходя из размера субсидии учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

для выплат компенсационного и стимулирующего характера - в размере восьми окладов (должностных окладов) в год;

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

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

а) увеличения (индексации) окладов (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.

II. Порядок и условия оплаты труда

12. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад) по занимаемой должности, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

13. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также на основе отнесения профессий рабочих (должностей служащих) к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», и профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в следующих размерах:

а) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень, наименование профессии	Оклад (рублей)
--	----------------

1 квалификационный уровень:

уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 734;
--	--------

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

Квалификационный уровень, наименование профессии	Оклад (рублей)
--	----------------

1 квалификационный уровень:

водитель автомобиля 10 110;

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

Квалификационный уровень, наименование должности	Должностной оклад (рублей)
--	----------------------------

1 квалификационный уровень:

бухгалтер, инженер-лаборант, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, инженер, инженер-программист 13 902

4 квалификационный уровень:

ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт 15 093

5 квалификационный уровень:

главный специалист 15 649.

14. Должностные оклады работников учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - должности, не включенные в ПКГ), устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в следующих размерах:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
ведущий специалист	13 728
начальник отдела	16 854.

15. Должностные оклады работников учреждения по должностям, не включенным в ПКГ, по которым утверждены профессиональные стандарты, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, определенных профессиональными стандартами:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
специалист по охране труда	13 902.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

16. К выплатам компенсационного характера 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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

17. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в следующих размерах:

работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, - 4 процента оклада (должностного оклада);

работникам; занятым на работах с опасными условиями труда, - 8 процентов оклада (должностного оклада).

Установление выплаты компенсационного характера, указанной в настоящем пункте, производится по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, выплаты, установленные настоящим пунктом, работникам учреждений не устанавливаются.

18. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику учреждения производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором работником учреждения.

Размеры выплат, установленные коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором с работником учреждения, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

19. 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.

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

21. Сверхурочная работа 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 учреждения, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором с работником учреждения. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

22. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в процентном отношении от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором учреждения, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором с работником учреждения. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

23. Оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни,

в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором учреждения, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором с работником учреждения.

По желанию работника учреждения, 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. Оплата в повышенном размере производится всем работникам учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

24. Доплата за ненормированный рабочий день в размере 25 процентов оклада устанавливается для водителей автомобилей.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

25. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим разделом, учитываются при исчислении среднего заработка работников учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплата за стаж работы, выслугу лет (далее - ежемесячная надбавка за стаж);

выплата за интенсивность и высокие результаты работы (далее - ежемесячная надбавка за интенсивность);

выплата за качество выполняемых работ (далее - ежемесячная надбавка за качество);

ежемесячная надбавка водителям автомобилей к окладу за безаварийную работу;

премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год (далее - премия по итогам работы);

единовременные (разовые) премии.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за фактически отработанное время в расчетном периоде.

26. Ежемесячная надбавка за стаж начисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учета доплат, надбавок, компенсационных выплат и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени в составе заработной платы.

Назначение ежемесячной надбавки за стаж работнику оформляется приказом учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, созданной в учреждении (далее - комиссия).

Назначение ежемесячной надбавки за стаж руководителю учреждения осуществляется на основании решения комиссии, согласованного с Министерством.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж, является трудовая книжка (при наличии) и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на ежемесячную надбавку за стаж.

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

стаж работы	проценты
от 1 до 5 лет включительно	10
свыше 5 до 10 лет включительно	15
свыше 10 лет	25.

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

время работы в учреждении;

время работы в государственных органах Республики Марий Эл, органах местного самоуправления в Республике Марий Эл, организациях по смежной или той же профессии, специальности, направлению подготовки;

время военной службы;

время службы в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, государственной противопожарной службы, федеральных органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации, Федеральной службы безопасности Российской Федерации и иных государственных органах Российской Федерации и (или) их территориальных органах по смежной или той же профессии, специальности, направлению подготовки.

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

Ежемесячная надбавка за стаж выплачивается со дня возникновения права на назначение этой надбавки.

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

27. Ежемесячная надбавка за интенсивность устанавливается в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада).

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность работнику учреждения устанавливается приказом учреждения, руководителю учреждения - приказом Министерства.

28. Ежемесячная надбавка за качество выплачивается работникам учреждения в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и повышения уровня ответственности за порученный участок работы в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

Основными показателями для выплаты ежемесячной надбавки за качество являются:

успешное и добросовестное исполнение работниками учреждения должностных обязанностей;

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

Основными показателями для выплаты руководителю учреждения ежемесячной надбавки за качество являются:

оценка результатов реализации поставленных задач и личный вклад руководителя учреждения в обеспечение выполнения задач, возложенных на учреждение;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя учреждения, в подготовке документов, выполнении поручений Министерства;

инициатива и деловой подход, своевременность, добросовестность и качество выполнения обязанностей, определенных трудовым договором, достижение значимых результатов деятельности.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за качество работнику

учреждения устанавливается приказом учреждения, руководителю учреждения - приказом Министерства.

29. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за безаварийную работу в размере 25 процентов.

При совершении дорожно-транспортного происшествия, произошедшего по вине водителя автомобиля, ежемесячная надбавка за безаварийную работу при расчете заработной платы за тот месяц, в котором произошло дорожно-транспортное происшествие, не начисляется.

30. При наличии экономии фонда оплаты труда работнику учреждения выплачивается премия по итогам работы. Размер премии по итогам работы определяется руководителем учреждения в соответствии с личным вкладом работника учреждения, с учетом сложности, количества и качества выполненных работ. Премия по итогам работы начисляется пропорционально отработанному времени и может выражаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и предельными размерами не ограничивается.

При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения выплачивается премия по итогам работы в порядке, установленном Министерством.

Выплата премии по итогам работы оформляется приказом учреждения, руководителю учреждения - приказом Министерства.

При наложении на работника дисциплинарного взыскания за ненадлежащее исполнение или неисполнение трудовых обязанностей премия по итогам работы не выплачивается за тот период, в котором имело место нарушение.

Премия по итогам работы не начисляется работникам учреждения, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 9, 10, 11, 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

31. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения дополнительно выплачиваются единовременные (разовые) премии в порядке, случаях и размерах, установленных коллективным договором учреждения, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения.

При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения выплачивается единовременная (разовая) премия в порядке, установленном Министерством.

Выплата единовременной (разовой) премии оформляется приказом учреждения, руководителю учреждения - приказом Министерства.

32. Общий размер и количество выплат стимулирующего характера работникам учреждения в течение календарного года не ограничиваются.

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

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя 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) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

34. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

35. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором учреждения или трудовым договором с работником учреждения, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

36. В соответствии с локальными нормативными актами учреждения, устанавливающими систему оплаты труда, работникам учреждения может быть предоставлена материальная помощь.

Материальная помощь предоставляется руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и другим работникам учреждения при наличии средств фонда оплаты труда на основании их письменного заявления.

37. Материальная помощь к отпуску в размере одного оклада (должностного оклада) выплачивается руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и другим работникам учреждения ежегодно при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Основанием для выплаты работнику учреждения материальной помощи к отпуску являются заявление работника и приказ учреждения, руководителю учреждения - заявление руководителя учреждения и приказ Министерства.

В случае если руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и другим работникам учреждения в течение календарного года по объективным причинам не предоставлялся ежегодный оплачиваемый отпуск и с их согласия указанный отпуск перенесен на следующий год, материальная помощь начисляется и выплачивается в декабре текущего года пропорционально отработанному времени.

38. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и другим работникам учреждения может оказываться единовременная материальная помощь в порядке, случаях и размерах, установленных локальным нормативным актом учреждения.

К заявлению на выплату единовременной материальной помощи должны быть приложены документы, подтверждающие наличие оснований для ее оказания.

39. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру и другим работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает министр природных ресурсов, экологии и охраны окружающей среды Республики Марий Эл или лицо, исполняющее его обязанности.

