



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 16 ноября 2020 г. № 430

**Об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения Республики Марий Эл «Центр военно-патриотического
воспитания молодежи «Авангард»**

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 военно-патриотического воспитания молодежи «Авангард».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 15 сентября 2020 г.

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



А.Евстифеев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 16 ноября 2020 г. № 430

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения Республики Марий Эл «Центр военно-патриотического
воспитания молодежи «Авангард»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Центр военно-патриотического воспитания молодежи «Авангард» (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. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работников учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени либо по совместительству, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

7. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

8. Заработная плата работников учреждения, за исключением работников, указанных в разделе V настоящего Положения, устанавливается на основе окладов (должностных окладов), повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются и применяются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

10. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также за счет средств приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

12. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

повышающего коэффициента;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

13. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются:

а) 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» (таблица 1):

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование ПКГ	Должностной оклад (рублей)
1	2

Должности, отнесенные к ПКГ
«Общеотраслевые должности
служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень 3 874

2 квалификационный уровень 4 126

Должности, отнесенные к ПКГ
«Общеотраслевые должности
служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень 4 498

1	2
2 квалификационный уровень	4 748
3 квалификационный уровень	4 998
4 квалификационный уровень	5 248
5 квалификационный уровень	5 747
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	5 498
2 квалификационный уровень	5 747
3 квалификационный уровень	5 998
4 квалификационный уровень	6 248
5 квалификационный уровень	6 497

б) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» (таблица 2):

Таблица 2

Наименование ПКГ	Оклад (рублей)
1	2

Должности, отнесенные к ПКГ
«Общепромышленные должности
служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень	3 749
----------------------------	-------

1	2
2 квалификационный уровень	3 902
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 347
2 квалификационный уровень	4 578
3 квалификационный уровень	4 808

в) на основе отнесения к профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (таблица 3):

Таблица 3

Тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1	2
1 разряд	3 500
2 разряд	3 749
3 разряд	3 874
4 разряд	4 124
5 разряд	4 375
6 разряд	4 624
высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	5 248

г) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (таблица 4):

Таблица 4

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования**

Наименование ПКГ	Должностной оклад (рублей)
1	2

ПКГ должностей педагогических
работников

2 квалификационный уровень 7 132

3 квалификационный уровень 7 464

4 квалификационный уровень 7 795

14. К размерам окладов (должностных окладов), установленным в соответствии с пунктом 14 настоящего Положения, предусматривается повышающий коэффициент за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

Размер выплаты с применением повышающего коэффициента за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, к окладам (должностным окладам) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

15. Оплата труда медицинских работников учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Республики Марий Эл от 25 декабря 2015 г. № 735 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Марий Эл».

III. Порядок и условия 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), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Работникам учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда.

Директор учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

18. При выполнении работ различной квалификации труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации.

Оплата труда в повышенном размере производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

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

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 оклада (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 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, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

20. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавка за присвоенную квалификационную категорию (водителям автомобилей);
- премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные премии.

22. 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.

23. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах установленного фонда оплаты труда.

Основанием для назначения выплаты стимулирующего характера работникам учреждения является приказ директора учреждения.

24. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения ежемесячно.

При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

профессиональная подготовка;

выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий;

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 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы предусматривается до 100 процентов оклада (должностного оклада).

25. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам учреждения ежемесячно.

При назначении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей,

своевременное выполнение работником непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений по исполнению своих должностных обязанностей.

Размер выплаты за качество выполняемых работ предусматривается до 50 процентов оклада (должностного оклада).

26. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения ежемесячно.

Работникам учреждения устанавливаются следующие размеры надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет (таблица 4):

Таблица 4

Стаж работы	Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу))
от 1 года до 10 лет	10
от 10 до 20 лет	20
свыше 20 лет	30

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

время работы в государственных органах Республики Марий Эл, органах государственной власти Республики Марий Эл;

время работы в государственных органах субъектов Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организациях по родственной или той же профессии, специальности, направлению подготовки;

время работы в федеральных государственных органах и федеральных органах государственной власти;

время военной службы и службы в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службы, федеральных органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, определяется созданной в учреждении комиссией по установлению стажа работы.

Стаж работы для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в календарном исчислении.

27. Надбавка за присвоенную квалификационную категорию устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

водитель автомобиля первого класса - 25 процентов от оклада;

водитель автомобиля второго класса - 10 процентов от оклада.

Квалификационные категории «водитель автомобиля 1 класса», «водитель автомобиля 2 класса» присваиваются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Квалификационная категория «водитель автомобиля 1 класса» присваивается при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в учреждении.

Квалификационная категория «водитель автомобиля 2 класса» присваивается при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в учреждении.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Надбавка за присвоенную квалификационную категорию выплачивается ежемесячно в составе заработной платы.

Работникам учреждения, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором учреждения в пределах фонда оплаты труда.

29. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и производятся с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения, которые определяются локальными нормативными актами учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы предоставляются работникам учреждения в течение следующего месяца после назначения данной выплаты по итогам отчетного периода.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора учреждения.

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

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Марий Эл, почетными грамотами и благодарностями Федерального агентства по делам молодежи, почетными грамотами и благодарностью Правительства Российской Федерации, почетными грамотами Правительства Республики Марий Эл, благодарностью Главы Республики Марий Эл, почетными грамотами Министерства молодежной политики, спорта и туризма Республики Марий Эл, почетной грамотой учреждения и других организаций;

в связи с праздничными датами, юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения);

в связи с выходом на пенсию.

31. Выплата единовременных премий по основаниям, установленным пунктом 30 настоящего Положения, производится в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год.

32. Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке, директор учреждения не устанавливает выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в том расчетном периоде, в котором совершен дисциплинарный проступок. Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, не снятое в отчетном периоде, директор учреждения не устанавливает выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в периоде, следующем за расчетным.

V. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

33. Заработная плата директора учреждения, его заместителей 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».

34. 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 и не может превышать 2,5 средней заработной платы работников учреждения.

35. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

36. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением директора, его заместителей и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора.

Для определения должностного оклада директора учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, размер должностного оклада директора учреждения определяется Министерством молодежной политики, спорта и туризма Республики Марий Эл (далее - Министерство).

37. Министерство может устанавливать директору учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными Министерством, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 7.

39. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Министерства в соответствии с Порядком размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Марий Эл, государственных учреждений Республики Марий Эл и государственных унитарных предприятий Республики Марий Эл в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,

утвержденным постановлением Правительства Республики Марий Эл от 22 февраля 2017 г. № 83 «Об утверждении Порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Марий Эл, государственных учреждений Республики Марий Эл и государственных унитарных предприятий Республики Марий Эл в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

VI. Другие вопросы оплаты труда

40. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором и согласовывается с Министерством.

41. На основе настоящего положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

