



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

от 3 июня 2026 г. № 215

г. Йошкар-Ола

**Об оплате труда работников государственных бюджетных
учреждений Республики Марий Эл, находящихся
в ведении Комитета молодежной политики
Республики Марий Эл**

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 государственных бюджетных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Комитета молодежной политики Республики Марий Эл.

2. Признать утратившими силу:

абзац второй пункта 4 постановления Правительства Республики Марий Эл от 9 апреля 2018 г. № 152 «Вопросы государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Дворец молодежи Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 9 апреля 2018 г., № 09042018040129);

постановление Правительства Республики Марий Эл от 16 ноября 2020 г. № 430 «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Центр военно-патриотического воспитания молодежи «Авангард» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 16 ноября 2020 г., № 16112020040362);

подпункт «в» пункта 4 постановления Правительства Республики Марий Эл от 13 января 2023 г. № 1 «Вопросы Комитета молодежной политики Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 13 января 2023 г., № 13012023040001).

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

Председатель Правительства
Республики Марий Эл № 1



Ю.Зайцев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 3 июня 2026 г. № 215

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Комитета молодежной политики Республики Марий Эл

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Комитета молодежной политики Республики Марий Эл (далее соответственно - работник, учреждение).

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

порядок и условия оплаты труда работников;

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат стимулирующего характера, материальной помощи;

условия оплаты труда директоров учреждений, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений.

3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, 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, в том числе настоящим Положением, с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения представительного органа работников.

4. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с учредителем - Комитетом молодежной политики Республики Марий Эл (далее - учредитель) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Должности служащих (профессии рабочих), включенные в штатное расписание учреждения, относятся к основному, вспомогательному или административно-управленческому персоналу учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся должности служащих, занимаемые работниками, непосредственно оказывающими услуги (выполняющими работы), направленные на достижение учреждением своих уставных целей.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся должности служащих (профессии рабочих), занимаемые работниками, создающими условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение учреждением своих уставных целей, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся должности служащих, занятые работниками, осуществляющими управление (организацию) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющими административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения планов финансово-хозяйственной деятельности учреждений, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

6. 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.

В случае, если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

7. Заработная плата работника (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации и (или) нормативных правовых актов Республики Марий Эл.

При увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) производится их округление до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

9. Заработная плата работников, за исключением работников, указанных в разделе V настоящего Положения, состоит:

- из оклада (должностного оклада);
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера.

10. Заработная плата работникам устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются:

- а) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общетраслевых 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	комендант	5 673
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по работе с молодежью; администратор; техник	6 779
2 квалификационный уровень	старший администратор; старший специалист по работе с молодежью; заведующий хозяйством	7 157
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	7 533
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; экономист; юрист-консульт; специалист по кадрам; инженер-программист (программист)	8 286
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 144;

б) на основе осуществления ими профессиональной деятельности по профессиям, отнесенным к 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»:

Квалификационные уровни	Наименование профессии	Оклад, рублей
1	2	3

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кухонный рабочий, официант, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; гардеробщик; горничная; дворник; кастелянша; уборщик служебных помещений	5 651
----------------------------	---	-------

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	6 554;
----------------------------	---	--------

1	2	3
---	---	---

квалификационным
справочником работ
и профессий рабочих:
повар, слесарь-сантехник;
водитель автомобиля

в) 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»:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
-------------------------	------------------------	---------------------------

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

2 квалификационный уровень	инструктор-методист	10 750
3 квалификационный уровень	методист	11 250
4 квалификационный уровень	старший методист	11 748

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

2 квалификационный уровень	начальник отдела	10 252;
----------------------------	------------------	---------

г) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
------------------------	---------------------------

звукорежиссер 8 780;

д) на основе осуществления ими профессиональной деятельности по профессиям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Наименование профессии	Оклад, рублей
------------------------	---------------

Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии
первого уровня»

осветитель; 7 682;
машинист сцены

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

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	2	3

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

3 квалификационный уровень	медицинская сестра	20 518
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	23 591

1	2	3
---	---	---

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

2 квалификационный уровень врач-педиатр 35 056;

ж) должностные оклады работников, осуществляющих трудовые функции по обеспечению закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональному стандарту «Специалист в сфере закупок», утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»; должностные оклады работников, осуществляющих трудовые функции по обеспечению функционирования системы управления охраной труда в учреждении, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональному стандарту «Специалист в области охраны труда», утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 г. № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»; должностные оклады работников, осуществляющих трудовые функции по административно-хозяйственной поддержке и сопровождению деятельности учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональному стандарту «Специалист административно-хозяйственной деятельности», утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 февраля 2018 г. № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
специалист по закупкам	8 286
специалист по охране труда	8 286
начальник административно-хозяйственного отдела	10 252.

12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

13. 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 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, работе в выходные или нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 и не более 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Директора учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

15. Размеры доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

16. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации 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, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Доплата за работу в ночное время (с 22 час. 00 мин. до 6 час. 00 мин.) устанавливается в соответствии с положениями статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее 20 и не более 35 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), трудовым договором.

Размер оплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

18. Оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в размере:

не менее одинарной дневной или часовой 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;

не менее двойной дневной или часовой 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 учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), трудовым договором.

19. К размерам окладов (должностных окладов), установленным пунктом 11 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) работников 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.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

20. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

21. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в пределах фонда оплаты труда.

22. Порядок, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, трудовыми договорами с учетом установленных локальными нормативными актами учреждения показателей и критериев эффективности деятельности работников (качество выполняемых работ).

23. Работникам (кроме директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера, условия оплаты труда которых регулируются разделом V настоящего Положения) 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 наличие квалификационной категории;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

24. Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления выплаты стимулирующего характера, размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

25. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом объема и важности выполняемой работы, сроков и качества ее выполнения.

При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

личный вклад работника в подготовку мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

участие работника в мероприятиях по обеспечению безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем, программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

личный вклад работника в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед учреждениями, в том числе участие в комиссиях, рабочих группах;

выполнение важных, сложных и срочных работ;

участие в реализации национальных проектов;

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

непосредственное участие в реализации государственных программ Республики Марий Эл.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100 процентов оклада (должностного оклада) работника.

26. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам за результативное, своевременное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей, а также за компетентность работников в принятии решений по исполнению своих должностных (профессиональных) обязанностей.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 50 процентов оклада (должностного оклада) работника.

27. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в следующих размерах:

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 стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается:

время работы в государственных или муниципальных учреждениях, осуществляющих деятельность по реализации молодежной политики в соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;

время работы в иных организациях на должностях (по профессии), опыт и знания по которым необходимы для выполнения трудовых обязанностей, установленных трудовым договором (должностной инструкцией);

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

Документами, подтверждающими время работы (службы), подлежащее включению в стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством Российской Федерации порядке, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Решение о включении периодов работы работника в стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, принимается созданной в учреждении комиссией по установлению стажа работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается приказом директора учреждения и производится работнику ежемесячно.

28. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинским работникам в соответствии с подпунктом «а» пункта 17 постановления Правительства Республики Марий Эл от 25 декабря 2015 г. № 735 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Марий Эл».

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на основании документов, подтверждающих присвоение медицинскому работнику квалификационной категории. Выплата надбавки за наличие квалификационной категории прекращается со дня истечения пятилетнего срока ее присвоения.

29. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается водителям автомобилей в процентах к окладу в следующих размерах:

водитель автомобиля 1 класса - 25 процентов от оклада;

водитель автомобиля 2 класса - 10 процентов от оклада.

Квалификационная категория «водитель автомобиля 1 класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему непрерывный водительский стаж работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в учреждении. Водитель автомобиля 1 класса осуществляет управление легковыми, грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

Квалификационная категория «водитель автомобиля 2 класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему непрерывный водительский стаж работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля в учреждении.

Водитель автомобиля 2 класса осуществляет управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», и «Е», или управление автобусами, отнесенными к категориям транспортных средств «Д» или «Д» и «Е».

Надбавка за присвоенную квалификационную категорию устанавливается приказом директора учреждения и выплачивается ежемесячно.

30. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в целях поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Критериями оценки качества труда и показателей эффективности деятельности работников являются:

а) результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

б) добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;

в) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе по приносящей доход деятельности;

г) качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

д) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

е) соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;

ж) участие в выполнении важных, сложных и срочных работ.

Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, трудовых договорах, локальных нормативных актах учреждений в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

31. Работникам могут выплачиваться единовременные премии по следующим основаниям:

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, государственными наградами Республики Марий Эл, почетными грамотами Правительства Российской Федерации, почетными грамотами Федерального агентства по делам молодежи, почетными грамотами Правительства Республики Марий Эл, почетными грамотами Комитета молодежной политики Республики Марий Эл, почетными грамотами учреждений и других организаций, а также в связи с объявлением благодарности Федерального агентства по делам молодежи, объявлением благодарности Главы Республики Марий Эл;

за многолетний и добросовестный труд в связи с юбилейными датами рождения при достижении возраста 50 лет и далее через каждые пять лет в размерах, не превышающих одного должностного оклада;

в связи с выходом на пенсию;

за участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

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

33. Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке, выплаты стимулирующего характера за расчетный период, в котором совершен дисциплинарный проступок, устанавливаются с учетом положений статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

34. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в пределах фонда оплаты труда.

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

Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и не может превышать 2,5 средней заработной платы работников.

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.

37. Для определения должностного оклада директора учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора, размер должностного оклада директора учреждения определяется учредителем.

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

39. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору учреждения по решению учредителя при условии достижения показателей эффективности работы учреждения и работы директора за соответствующий период, установленных правовыми актами учредителя.

41. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера производятся с учетом выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, установленных локальным нормативным актом учреждения, на основании решения директора учреждения.

Установление выплаты стимулирующего характера и определение ее размера осуществляются по согласованию с учредителем.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

43. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учредителя 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. Порядок выплаты материальной помощи

44. Работникам, в том числе директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, в случаях, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения, оказывается материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим Положением.

45. Решение о выплате материальной помощи работникам, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, принимается директором учреждения на основании их заявлений, при наличии подтверждающих документов.

46. Решение о выплате материальной помощи директору учреждения принимается учредителем на основании заявления директора учреждения и подтверждающих документов.

47. Основанием для выплаты материальной помощи работникам является:

в отношении директора учреждения - приказ учредителя;

в отношении иных работников - приказ директора учреждения.
