



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 26 июля 2019 г. № 233

**Об оплате труда работников государственного
казенного учреждения Республики Марий Эл
«Центр по материально-техническому обеспечению деятельности
мировых судей в Республике Марий Эл»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 3 Закона Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-3 «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:**

Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Центр по материально-техническому обеспечению деятельности мировых судей в Республике Марий Эл».

Председатель Правительства
Республики Марий Эл № 1



А.Евстифеев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 26 июля 2019 г. № 233

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного казенного
учреждения Республики Марий Эл «Центр по материально-
техническому обеспечению деятельности мировых судей
в Республике Марий Эл»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Центр по материально-техническому обеспечению деятельности мировых судей в Республике Марий Эл» (далее - учреждение).

2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения, финансируемого из республиканского бюджета Республики Марий Эл.

3. 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.

4. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5. При увеличении (индексации) должностных окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может 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 (далее соответственно - гражданские служащие, работники), в Министерстве внутренней политики, развития

местного самоуправления и юстиции Республики Марий Эл (далее - Министерство).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда гражданских служащих и работников в Министерстве (без учета фонда оплаты труда и численности гражданских служащих в аппаратах мировых судей в Республике Марий Эл).

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

8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу) без учета других выплат.

II. Порядок и условия оплаты труда

9. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностной оклад (оклад) по занимаемой должности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

10. Должностные оклады (оклады) работников учреждения определяются путем умножения базовых должностных окладов (окладов) на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

11. Базовые должностные оклады (оклады) работников учреждения и повышающие коэффициенты по занимаемой должности к базовым должностным окладам (окладам) устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа, наименование должности	Базовый должностной оклад (оклад) (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
--	--	--

Общетраслевые профессии рабочих второго уровня:

1 квалификационный уровень:	4653	
Водитель автомобиля		1,4

Общетраслевые должности служащих третьего уровня:

4 квалификационный уровень	4950	
Ведущий бухгалтер		1,9
Ведущий инженер-программист		1,9
Ведущий инженер по ремонту		1,9
Ведущий инженер		1,9
Ведущий юристконсульт		1,9
5 квалификационный уровень	5300	
Главный специалист		1,9

Общетраслевые должности служащих четвертого уровня:

1 квалификационный уровень	7000	
Начальник отдела материально-технического снабжения		2,2

III. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения за работу 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).

13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в следующем порядке:

1) работникам учреждения, выполняющим с их письменного согласия в пределах установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника учреждения;

2) сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации 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, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором;

3) доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 до 6 часов.

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

4) оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (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 (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

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;

5) доплата за ненормированный рабочий день производится в размере 15 процентов должностного оклада (оклада).

Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

IV. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом учреждения.

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

15. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

надбавка за присвоенную квалификационную категорию (водителям автомобилей);

премиальные выплаты по итогам работы.

16. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется работникам учреждения ежемесячно.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие

результаты работы составляет 50 процентов должностного оклада (оклада).

Основными критериями для установления (изменения) размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- профессиональная подготовка;
- объем и сложность выполняемой работы.

17. Надбавка за качество выполняемых работ начисляется работникам учреждения ежемесячно.

При установлении (изменении) надбавки за качество выполняемых работ учитываются:

- соблюдение инструкций, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ;
- соблюдение установленных сроков при выполнении работ;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ составляет 30 процентов должностного оклада (оклада).

18. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка за стаж работы) начисляется работникам учреждения ежемесячно и устанавливается в процентном соотношении от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

при стаже работы	(процентов)
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 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 для выплаты ежемесячной надбавки за стаж устанавливается в календарном исчислении.

19. 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.

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

20. Премияльные выплаты по итогам работы (далее - премии по итогам работы) работникам учреждения начисляются за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

При премировании работников учреждения учитываются следующие показатели оценки эффективности работы:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

Конкретные размеры премии по итогам работы работникам учреждения определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника учреждения в выполнение задач, стоящих перед учреждением, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Премии по итогам работы не начисляются работникам учреждения, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения дополнительно могут выплачиваться единовременные (разовые) премии в следующих случаях:

в связи с награждениями государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Марий Эл, почетными грамотами и благодарностями Правительства Российской Федерации, почетными грамотами и благодарностями Правительства Республики Марий Эл, благодарностью Главы Республики Марий Эл, почетными грамотами и благодарностями Министерства, почетными грамотами и благодарностями учреждения и других организаций;

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

при увольнении и прекращении трудового договора в связи с выходом на пенсию.

22. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 16 - 20 настоящего раздела, выплачиваются за фактически отработанное время.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

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

24. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в размере, не превышающем среднюю заработную плату работников учреждения, рассчитываемую за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения), в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При создании нового учреждения и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Министерством.

25. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

26. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются приказом учреждения.

27. С учетом условий труда руководителю учреждения,

заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

28. В целях поощрения руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 15 настоящего Положения.

29. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются: руководителю учреждения - приказом Министерства, заместителю руководителя и главному бухгалтеру - приказом учреждения.

30. Премирование руководителя учреждения осуществляется по приказу Министерства с учетом выполнения показателей результативности и эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых приказом Министерства.

31. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру может оказываться материальная помощь в порядке и размерах, определенных пунктом 34 настоящего Положения.

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитываемый за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения), устанавливается приказом Министерства в кратности от 1 до 8.

33. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы 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

34. Работникам учреждения при предоставлении им ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада (оклада). По заявлению работника учреждения указанная материальная помощь может быть ему выплачена в иной срок.

В случаях поступления на работу в течение года и при увольнении работника учреждения, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

Основанием для выплаты работнику учреждения материальной помощи является приказ учреждения и заявление работника учреждения

о выплате материальной помощи.

Основанием для выплаты руководителю учреждения материальной помощи является приказ Министерства и заявление руководителя учреждения о выплате материальной помощи.

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана дополнительная материальная помощь, порядок и размер выплаты которой устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

35. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов (окладов) работников учреждения, предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

для выплат компенсационного характера в размере двух должностных окладов (окладов);

для выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения, занимающим должности служащих, в размере восемнадцати должностных окладов;

для выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в размере четырнадцати окладов.

36. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности учреждения.

37. 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, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

при изменении штатной численности работников учреждения;

при увеличении (индексации) размеров должностных окладов (окладов) работников учреждения;

при изменении условий оплаты труда работников учреждения.

39. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

