



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН  
ВИКТЕРЖЕ  
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 25 декабря 2018 г. №485

**О внесении изменений в постановление Правительства  
Республики Марий Эл от 18 ноября 2016 г. № 517**

Правительство Республики Марий Эл п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в постановление Правительства Республики Марий Эл от 18 ноября 2016 г. № 517 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства спорта Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» ([portal.mari.ru/pravo](http://portal.mari.ru/pravo)), 18 ноября 2016 г., № 18112016040282; 23 января 2017 г., № 23012017040011) следующие изменения:

а) в наименовании, пункте 1, абзаце втором пункта 2, пунктах 3, 5 и 6 слова «Министерство спорта Республики Марий Эл» в соответствующем падеже заменить словами «Министерство молодежной политики, спорта и туризма Республики Марий Эл» в соответствующем падеже;

б) в пункте 7 слова «министра спорта Республики Марий Эл» заменить словами «министра молодежной политики, спорта и туризма Республики Марий Эл»;

в) Положение об оплате труда работников автономного учреждения «Управление спортивных сооружений Республики Марий Эл», утвержденное указанным выше постановлением, изложить в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Председатель Правительства  
Республики Марий Эл



А.Евстифеев

**«УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Республики Марий Эл  
от 18 ноября 2016 г. № 517  
(в редакции постановления  
Правительства Республики Марий Эл  
от 25 декабря 2018 г. № 485 )

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников автономного учреждения «Управление спортивных сооружений Республики Марий Эл»**

#### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников автономного учреждения «Управление спортивных сооружений Республики Марий Эл», разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения «Управление спортивных сооружений Республики Марий Эл» (далее соответственно - работники, учреждение).

2. Оплата труда работников осуществляется на основе должностных окладов с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

3. Оплата труда работников осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

4. Система оплаты труда работников 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, а также настоящим Положением.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новой системы оплаты труда и ее изменении (совершенствовании) устанавливается в размере не меньшем заработной платы (без учета премий и иных

стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения такой системы оплаты труда и ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Введение в учреждении новой системы оплаты труда работников не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

9. Система оплаты труда работников устанавливается и применяется с учетом:

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

профессиональной квалификационной группы;

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. Размер заработной платы работников состоит из:

оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

11. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

При установлении размеров окладов (должностных окладов) допускается их округление до целого рубля в сторону увеличения.

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются:

а) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Таблица 1

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), рублей
-------------------------	-------------------------	-----------------------------------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня

1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	6 452
----------------------------	------------------------------	-------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

1 квалификационный уровень	инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	6 452
----------------------------	---	-------

2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	6 452
----------------------------	---	-------

3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	6 452
----------------------------	---	-------

б) 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»:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	5 720
4 квалификационный уровень	фельдшер	5 980

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

Таблица 3

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), рублей
1	2	3

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир; секретарь; табельщик	6 452
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 452

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; художник	6 452
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается	6 452

1	2	3
II внутридолжностная категория		
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6 452
4 квалификационный уровень	мастер участка (включая старшего); механик; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 452
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка)	6 614
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по надзору за строительством; инженер-программист (программист); менеджер; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому	6 452

1	2	3
	снабжению; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6 452
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 452
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 452
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6 452
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела информации; начальник отдела кадров; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово- экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник	6 614



1	2	3
	юридического отдела; начальник отдела охраны труда	
2 квалификационный уровень	главный (механик, энергетик, специалист по защите информации)	6 802
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6 864

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы	Квалифика- ционные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	Оклад (долж- ностной оклад), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалифи- кационный уровень	1 квалификационный разряд: уборщик служебных помещений; дворник; сторож (вахтер); горничная; гардеробщик; водитель мототранспортных средств; контролер- кассир; контролер контрольно-пропускного	6 452

1	2	3	4
		пункта; курьер	
		3 квалификационный разряд: радиооператор	6 452
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд: водитель автомобиля	6 452
		5 квалификационный разряд	6 452
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	6 452
		7 квалификационный разряд	6 452

г) оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, в следующих размерах:

Таблица 5

Наименование должности	Оклад (должностной оклад), рублей
1	2

фитнес-инструктор; инструктор тренажера; специалист по охране труда; специалист в сфере закупок; специалист гражданской обороны; заместитель управляющего; водитель льдозаливочной машины; водитель мини-трактора; водитель снегохода; подсобный рабочий; плотник; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	6 452
--	-------

1	2
оператор котельной; штукатур; маляр; каменщик; буфетчик; официант; ремонтник	
плоскостных спортивных сооружений; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-сантехник; пекарь; кондитер; тракторист	
начальник отдела обслуживания; начальник службы безопасности	6 614
управляющий	6 864

### **III. Выплаты 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), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах в виде доплат. Выплаты производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников.

14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда и составляют 4 процента оклада (должностного оклада).

15. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

а) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - 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, и в размере 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.

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

б) выплата за сверхурочную работу - производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

в) доплата за совмещение профессий (должностей) - устанавливается в размере 10 - 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности);

г) доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, 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 в пределах фонда оплаты труда;

д) повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - устанавливается в размере 30 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Размер оплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Надбавки к должностному окладу устанавливаются работнику в индивидуальном порядке при приеме на работу приказом учреждения. Надбавки к должностному окладу работника могут устанавливаться, изменяться и отменяться приказом учреждения в случае изменения условий труда работника.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения результативности труда, материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

17. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, а также их виды для всех категорий работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников в пределах фонда оплаты труда.

18. К выплатам стимулирующего характера относятся:  
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ;  
премиальные выплаты.

19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам приказом учреждения. При этом учитываются:

интенсивность работы;  
участие в выполнении важных работ и мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения спортивных сооружений).

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 10 - 100 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого размер может быть изменен.

20. Выплата за качество выполняемых работ производится работникам с учетом показателей эффективности деятельности учреждения. Размер выплаты за качество выполняемых работ составляет 10 - 100 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

21. В учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) единовременная премия.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Устанавливается следующая периодичность премиальных выплат по итогам работы с учетом экономии фонда оплаты труда:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год.

При премировании по итогам работы учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие обоснованных замечаний со стороны директора либо непосредственного руководителя

работника); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности.

Размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год определяется решением директора учреждения с учетом фактически отработанного времени, сложности, количества и качества выполненных работ.

Выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, которые проработали в учреждении полный календарный год, а также работникам, проработавшим неполный календарный год, - пропорционально отработанному времени.

При наличии экономии фонда оплаты труда работнику может быть выплачена единовременная премия:

за внесение рационализаторских предложений по значительному улучшению работы учреждения (в том числе с использованием новых эффективных технологий) и участие во внедрении их в практическую деятельность учреждения;

за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, работ, выполняемых в особых условиях, а также в иных случаях по решению директора по итогам выполнения соответствующих работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда;

при поощрении работника Министерством молодежной политики, спорта и туризма Республики Марий Эл (далее - Министерство) или учреждением (благодарность, грамота, почетная грамота, иные виды поощрения).

Основанием для осуществления премиальной выплаты является приказ учреждения с указанием размера выплаты каждому работнику.

Премиальные выплаты начисляются на оклад (должностной оклад) за фактически отработанное в соответствующем периоде время, а также могут быть выплачены в абсолютном значении. В фактически отработанное время не включаются периоды, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом или дополнительном отпуске, отсутствовал ввиду временной нетрудоспособности или по иным причинам.

Премирование лиц, работающих по совместительству, производится на общих основаниях.

Наличие дисциплинарных взысканий является основанием для уменьшения размера премиальной выплаты по итогам работы за тот период, в котором имел место дисциплинарный проступок, выразившийся в объявлении работнику замечания или выговора. Работникам, уволенным за виновные действия, премиальная выплата по итогам работы не производится.

На премиальные выплаты может направляться экономия средств фонда оплаты труда текущего года, а также средства от приносящей

доход деятельности учреждения.

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

22. Заработная плата директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

23. Должностные оклады директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

24. 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 (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

25. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

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

27. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу:

директору учреждения - по решению Министерства;

заместителям директора, главному бухгалтеру - по решению директора 10 - 50 процентов в пределах фонда оплаты труда.

28. Директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру в пределах средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь до одного должностного оклада на основании личного заявления. Решение об оказании материальной помощи директору и ее конкретных размерах принимает Министерство.

29. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется по решению директора с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Министерством по итогам работы за месяц, квартал, год.

30. Премирование директора осуществляется Министерством с учетом показателей эффективности деятельности учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год.

31. При наличии экономии фонда оплаты труда по решению

Министерства директору учреждения могут быть выплачены дополнительные премиальные выплаты: за успешное проведение мероприятий; успешное выполнение наиболее сложных работ; выполнение срочных поручений Министерства в установленные сроки. Размер указанной выплаты определяется по решению Министерства и может выражаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу директора.

## **VI. Порядок выплаты материальной помощи**

32. Работникам (за исключением директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) оказывается материальная помощь до одного оклада в год в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

33. Основания и порядок выплаты материальной помощи работникам устанавливаются приказом учреждения.

## **VII. Формирование фонда оплаты труда**

34. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл на субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

35. Фонд оплаты труда учреждения формируется из окладов (должностных окладов), предусмотренных штатным расписанием (занятые и вакантные), компенсационных и стимулирующих выплат.

36. Фонд оплаты труда учреждения подлежит перерасчету и корректировке в течение календарного года в следующих случаях:

при изменении штатной численности;

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

при изменении условий оплаты труда работников.».

