



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 3 августа 2020 г. № 309

**Об оплате труда работников государственного
казенного учреждения Республики Марий Эл
«Управление капитального строительства»**

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 казенного учреждения Республики Марий Эл «Управление капитального строительства».

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

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



А.Евстифеев



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 3 августа 2020 г. № 309

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Управление капитального строительства»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Управление капитального строительства» (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. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы 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 отдельно по каждой из должностей.

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

5. 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 строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства 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.

6. 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 директора 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).

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

7. Заработная плата работников учреждения, за исключением работников, указанных в разделе V настоящего Положения, включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

8. Размеры базовых должностных окладов работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - ПКГ), в следующих размерах:

Наименование ПКГ	Базовый должностной оклад (рублей)
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	12 320
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	13 450
2 квалификационный уровень	13 450
4 квалификационный уровень	13 450
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	15 100

9. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности к базовым должностным окладам.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности к базовому должностному окладу устанавливается в зависимости от отнесения должности к соответствующему квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень 1,00

1	2
---	---

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень	1,00
2 квалификационный уровень	1,04
4 квалификационный уровень	1,09

ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

1 квалификационный уровень	1,25
----------------------------	------

10. В отношении должностей, не включенных в ПКГ, указанные в пункте 8 настоящего Положения, базовые должностные оклады работников учреждения и повышающие коэффициенты по занимаемой должности к базовым должностным окладам устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Базовый должностной оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Пресс-секретарь	12 320	1,00
Заместитель начальника отдела	13 450	1,34

11. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

12. В целях поощрения работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

13. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах 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), производится в повышенном размере.

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

15. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

16. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

Стоимость часа для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

17. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

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

18. 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 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 должностного оклада за день или час работы сверх 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.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

19. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии.

20. 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.

21. 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.

22. 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 устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 25 процентов должностного оклада.

23. 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 устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ составляет 30 процентов должностного оклада.

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

Работникам учреждения устанавливаются следующие размеры надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	25
свыше 10 лет	30

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет 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.

25. 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.

Показателями эффективности деятельности работников учреждения, которыми определяются результаты работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), являются:

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

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

отсутствие фактов нарушений законодательства Российской Федерации и законодательства Республики Марий Эл;

отсутствие фактов представления недостоверной информации;

соблюдение работниками дисциплины труда.

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 должностному окладу в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора учреждения. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены.

Порядок назначения и предоставления премиальных выплат по итогам работы, размеры и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

26. 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 Министерства строительства и жилищно-

коммунального хозяйства Российской Федерации, благодарностью Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, почетными грамотами и благодарностью Правительства Российской Федерации, почетными грамотами Правительства Республики Марий Эл, благодарностью Главы Республики Марий Эл, почетными грамотами Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства 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.

27. Выплата единовременных премий по основаниям, установленным пунктом 26 настоящего Положения, производится в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год.

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

28. 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».

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.

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

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

30. В целях поощрения заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера,

предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Размеры, порядок и условия предоставления выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются приказом Министерства.

31. Основанием для предоставления директору учреждения выплат компенсационного и стимулирующего характера является приказ Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Марий Эл.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются приказом учреждения.

32. Премирование директора учреждения по итогам работы осуществляется приказом Министерства с учетом достижения целевых показателей эффективности работы учреждения.

Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы учреждения для определения директору учреждения конкретного размера премиальных выплат по итогам работы устанавливаются приказом Министерства.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 5.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях 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».

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

34. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

35. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, а также директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру может оказываться материальная помощь в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда на текущий год.

Материальная помощь работникам учреждения, а также директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру может быть оказана в следующих случаях:

- длительное или тяжелое заболевание;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- тяжелая болезнь, смерть близких родственников;
- произошедший несчастных случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- рождение ребенка;
- вступление в брак впервые;
- утрата имущества в результате пожара, наводнения, кражи и других обстоятельств, факт которых установлен уполномоченными органами.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения, в том числе заместителям директора, главному бухгалтеру, и ее конкретных размеров принимает директор учреждения на основании письменных заявлений данных работников с указанием причин необходимости этой помощи.

Директору учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа Министерства по письменному заявлению директора с указанием причин необходимости этой помощи.

Материальная помощь не учитывается для расчета средней заработной платы.

36. Материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада ежегодно выплачивается работникам, директору, заместителям директора, главному бухгалтеру при предоставлении им ежегодных оплачиваемых отпусков.

Основанием для выплаты работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру материальной помощи к отпуску в размере одного

должностного оклада является приказ директора, для директора учреждения - приказ Министерства.

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

37. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов - 12 должностных окладов;

на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, материальной помощи к отпуску - 14 должностных окладов.

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

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.

39. 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 работников учреждения;

при изменении условий оплаты труда работников учреждения.

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

