



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 11 ноября 2020 г. № 421

Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Правительственный комплекс «Сосновый бор» и о признании утратившим силу постановления Правительства Республики Марий Эл от 13 февраля 2018 г. № 55

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 3 Закона Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-З «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл» Правительство Республики Марий Эл п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Правительственный комплекс «Сосновый бор».

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Республики Марий Эл от 13 февраля 2018 г. № 55 «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Правительственный комплекс «Сосновый бор» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 13 февраля 2018 г., № 13022018040045).

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 февраля 2021 г.

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



А.Евстифеев

006987

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 11 ноября 2020 г. № 421

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Правительственный комплекс «Сосновый бор»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Правительственный комплекс «Сосновый бор» (далее соответственно - учреждение, работники учреждения), находящегося в ведении Управления делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

2. Настоящее Положение вводится с целью создания условий для оплаты труда работников учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения.

3. Настоящее Положение определяет:

размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения;

размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам);

условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления;

условия и размеры предоставления материальной помощи.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются учреждением с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного

оклада) работника учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников учреждения производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

6. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

г) мнения представительного органа работников учреждения.

7. 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.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Им устанавливается оплата труда в пределах предусмотренных повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу) для данной

должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

9. Штатное расписание учреждения утверждается приказом учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в учреждении.

Руководитель учреждения не должен допускать завышения штатной численности учреждения.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется в пределах бюджетных ассигнований из республиканского бюджета Республики Марий Эл, предусмотренных Управлению делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл, в размере субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), а также за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда

11. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

12. Оклады (должностные оклады) работников учреждения определяются путем умножения базовых окладов (базовых должностных окладов) на повышающие коэффициенты по занимаемой должности (профессии).

13. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников учреждения и повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также на основе отнесения профессий рабочих 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», и отнесения должностей работников учреждения 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

1) профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень, наименование профессии	Базовый оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2	3
1 квалификационный уровень:	3 875	
горничная		1,35
грузчик		1,33
рабочий зеленого хозяйства		1,35

2) профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование профессии	Базовый оклад (рублей)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2	3
1 квалификационный уровень:	5 000	
слесарь-сантехник		1,3
столяр		1,3
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования		1,3
водитель автомобиля		1,35
тракторист		1,3

водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за квалификационную категорию: «водитель автомобиля первого класса» - 25 процентов, «водитель автомобиля второго класса» - 10 процентов;

3) профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные

должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Базовый должност- ной оклад (рублей)	Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу
1	2	3

2 квалификационный уровень:

заведующий хозяйством	5 375	1,4
-----------------------	-------	-----

4) замещающим должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, утвержденные 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»:

Наименование должности	Базовый должностной оклад (рублей)	Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу
1	2	3

специалист правовой и кадровой работы	6 077	1,8
---------------------------------------	-------	-----

специалист по закупкам	6 077	1,8
------------------------	-------	-----

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

14. При выполнении работ 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), работнику учреждения производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными

нормативными актами учреждения, трудовым договором работника учреждения.

Размеры выплат, установленные коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором работника учреждения, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. За дополнительную работу по другой профессии (должности), осуществляющуюся путем совмещения профессий (должностей), работнику учреждения производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За дополнительную работу по такой же профессии (должности), осуществляющуюся путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации работнику учреждения производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

16. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в процентном отношении от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором учреждения, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором работника учреждения. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

17. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной 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 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 учреждения, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором работника учреждения.

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

18. Сверхурочная работа 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 учреждения, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором работника учреждения. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

19. Доплата за ненормированный рабочий день в размере 25 процентов оклада устанавливается для водителей автомобилей.

20. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера и материальной помощи

21. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

22. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплата за стаж работы, выслугу лет (далее - ежемесячная надбавка за стаж);

выплата за напряженность и специальный режим выполняемой работы (далее - ежемесячная надбавка за напряженность);

премия за качественное выполнение работ (далее - ежемесячная премия за качество выполняемых работ);

премии по итогам работы (квартал, год);

единовременные (разовые) премии.

23. Ежемесячная надбавка за стаж начисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учета доплат, надбавок, компенсационных выплат и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени в составе заработной платы.

Назначение ежемесячной надбавки за стаж работнику осуществляется на основании решения Комиссии по установлению трудового стажа, созданной в учреждении (далее - Комиссия).

Назначение ежемесячной надбавки за стаж руководителю учреждения осуществляется на основании решения Комиссии, согласованного с Управлением делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на ежемесячную надбавку за стаж.

Выплата ежемесячной надбавки за стаж работникам производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, 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 ежемесячной надбавки за стаж, включается:

время работы в учреждении;

время работы в государственных органах Республики Марий Эл, органах местного самоуправления в Республике Марий Эл, организациях по смежной или той же профессии, специальности, направлению подготовки;

время военной службы;

время службы в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, государственной противопожарной службы, федеральных органах налоговой полиции и таможенных

органах Российской Федерации, Федеральной службы безопасности по смежной или той же профессии, специальности, направлению подготовки;

время работы в федеральных государственных органах.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за стаж устанавливается в календарном исчислении.

Ежемесячная надбавка за стаж учитывается при исчислении средней заработной платы и выплачивается со дня возникновения права на назначение этой надбавки.

При увольнении работника учреждения ежемесячная надбавка за стаж начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

24. Ежемесячная надбавка за напряженность выплачивается работникам учреждения в составе заработной платы за отработанное время и учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации:

работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровня, - в размере до 40 процентов оклада;

работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих второго уровня, - в размере до 45 процентов должностного оклада;

работникам учреждения, замещающим должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, утвержденные 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», - до 85 процентов должностного оклада;

главному бухгалтеру, заместителю руководителя - главному инженеру, руководителю учреждения - в размере до 125 процентов должностного оклада.

Основанием для выплаты ежемесячной надбавки за напряженность является приказ учреждения с указанием конкретного размера надбавки каждому работнику учреждения. Основанием для выплаты ежемесячной надбавки за напряженность руководителю учреждения является правовой акт Управления делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл с указанием конкретного размера надбавки руководителю учреждения.

25. Ежемесячная премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и повышения

уровня ответственности за порученный участок работы в следующих размерах:

работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня, - в размере до 85 процентов оклада;

работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих второго уровня, - в размере до 65 процентов оклада;

работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих второго уровня, - в размере до 65 процентов должностного оклада;

работникам учреждения, замещающим должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, утвержденные 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», - до 65 процентов должностного оклада;

главному бухгалтеру, заместителю руководителя - главному инженеру и руководителю учреждения - в размере до 25 процентов должностного оклада.

Основными показателями для выплаты ежемесячной премии за качество выполняемых работ являются:

успешное и добросовестное исполнение работниками учреждения должностных обязанностей;

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

Основными показателями для выплаты руководителю учреждения ежемесячной премии за качество выполняемых работ являются:

оценка результатов реализации поставленных задач и личный вклад руководителя учреждения в обеспечение выполнения задач, возложенных на учреждение;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя учреждения, в подготовке документов, выполнении поручений управляющего делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл;

инициатива и деловой подход, своевременность, добросовестность и качество выполнения обязанностей, определенных трудовым договором, достижение значимых результатов деятельности;

степень сложности выполнения руководителем учреждения заданий, эффективности достигнутых результатов.

Основанием для выплаты ежемесячной премии за качество выполняемых работ является приказ учреждения с указанием конкретного размера премии каждому работнику учреждения.

Основанием для выплаты ежемесячной премии за качество выполняемых работ руководителю учреждения является правовой акт Управления делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл с указанием конкретного размера премии руководителю учреждения.

Ежемесячная премия за качество выполняемых работ выплачивается в составе заработной платы пропорционально отработанному времени и учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Марий Эл.

26. При наличии экономии фонда оплаты труда работнику учреждения выплачивается премия по итогам работы за квартал, год. Размер премии по итогам работы определяется руководителем учреждения в соответствии с личным вкладом работника учреждения, с учетом сложности, количества и качества выполненных работ. Премия начисляется пропорционально отработанному времени и может выражаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника и предельными размерами не ограничивается.

При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения выплачивается премия по итогам работы за квартал, год в порядке, установленном правовым актом Управления делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

Выплата премии по итогам работы оформляется приказом учреждения, руководителю учреждения - правовым актом Управления делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

При наличии у работника допущенных нарушений трудовой дисциплины или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей премия по итогам работы не выплачивается за тот период, в котором имелось соответствующее нарушение.

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.

27. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения дополнительно выплачиваются единовременные (разовые) премии в порядке, случаях и размерах, установленных коллективным договором учреждения, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения.

При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения выплачивается единовременная (разовая) премия в порядке, установленном правовым актом Управления делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

Выплата единовременной (разовой) премии оформляется приказом

учреждения, руководителю учреждения - правовым актом Управления делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

28. Общий размер и количество выплат стимулирующего характера работникам учреждения в течение календарного года не ограничиваются.

29. Материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) ежегодно выплачивается работнику учреждения при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска. По просьбе работника учреждения указанная материальная помощь может быть ему выплачена в иной срок в течение календарного года.

В случаях поступления на работу в течение года и при увольнении работника учреждения материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

Основанием для выплаты работнику учреждения материальной помощи является заявление работника учреждения с просьбой о выплате материальной помощи, приказ учреждения.

Заявление руководителя учреждения об оказании материальной помощи согласовывается с Управлением делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

30. В случаях и порядке, установленных локальным нормативным актом учреждения, при наличии экономии средств фонда оплаты труда на основании мотивированного заявления работника учреждения по решению руководителя учреждения работнику учреждения дополнительно выплачивается единовременная материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов).

К заявлению на выплату единовременной материальной помощи должны быть приложены документы, подтверждающие наличие оснований для ее оказания.

Основанием для выплаты единовременной материальной помощи является приказ учреждения с указанием размера единовременной материальной помощи.

Основанием для выплаты единовременной материальной помощи руководителю учреждения является правовой акт Управления делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл с указанием размера единовременной материальной помощи.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя - главного инженера и главного бухгалтера учреждения

31. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя - главного инженера и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего

характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя - главного инженера, главного бухгалтера учреждения), в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя - главного инженера и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя - главного инженера и главного бухгалтера) устанавливается правовым актом Управления делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

Должностные оклады заместителя руководителя - главного инженера и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

32. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя - главному инженеру и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

33. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.

34. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на штатную численность работников учреждения на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом о республиканском бюджете Республики Марий Эл на очередной финансовый год и на плановый период, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

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

а) выплат компенсационного характера в размере:

работникам общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня - до двух окладов в год;

работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня - до двух окладов в год;

работникам общепрофессиональных должностей служащих второго уровня - до двух должностных окладов в год;

работникам, замещающим должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», - до двух должностных окладов в год;

главному бухгалтеру учреждения, заместителю руководителя - главному инженеру, руководителю учреждения - до двух должностных окладов в год;

б) выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи в размере:

работникам общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня - до шестнадцати окладов в год;

работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня - до четырнадцати окладов в год; водителям автомобилей - до двадцати окладов в год;

работникам общепрофессиональных должностей служащих второго уровня - до четырнадцати должностных окладов в год;

работникам, замещающим должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», - до девятнадцати должностных окладов в год;

главному бухгалтеру учреждения, заместителю руководителя - главному инженеру - до двадцати должностных окладов в год;

руководителю учреждения - до девятнадцати должностных окладов в год.

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

37. Фонд оплаты труда работников учреждения может корректироваться в течение календарного года в следующих случаях:

при изменении штатной численности;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных

окладов) работников учреждения;

при изменении условий оплаты труда работников учреждения.

38. Расходы, связанные с осуществлением предусмотренных настоящим Положением выплат, производятся в пределах установленного для учреждения фонда оплаты труда.

39. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и работников, должности которых не относятся к должностям государственной гражданской службы Республики Марий Эл, в Управлении делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл (далее - гражданские служащие и работники в Управлении делами Республики Марий Эл).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников в Управлении делами Республики Марий Эл определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников в Управлении делами Республики Марий Эл на установленную численность гражданских служащих и работников в Управлении делами Республики Марий Эл и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Управлением делами Главы Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл до руководителя 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).

VII. Другие вопросы оплаты труда

40. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором учреждения или трудовым договором работников учреждения, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Обязательным является выдача работникам учреждения в письменном виде расчетных листков, в которых работник учреждения извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику учреждения, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы

платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику учреждения, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

