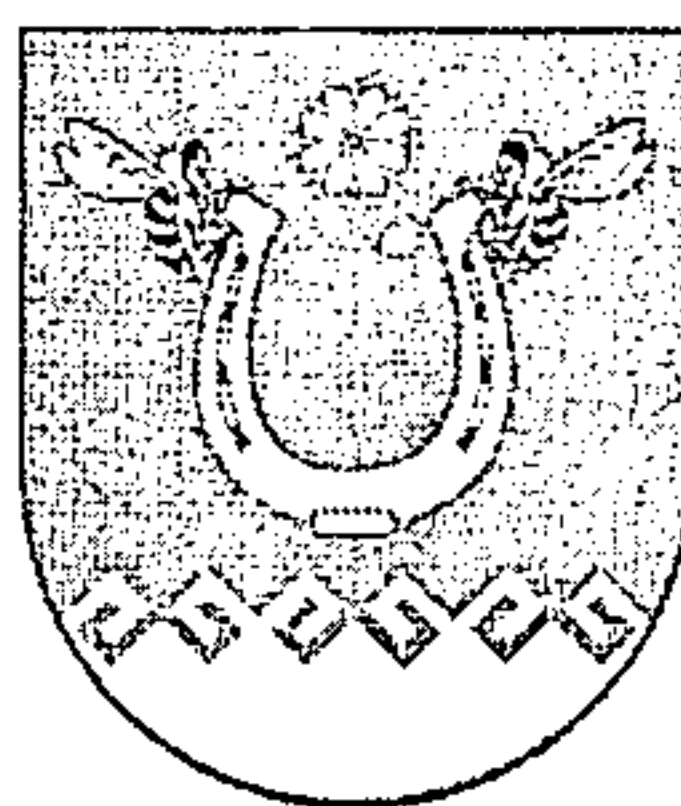




**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫСЕ
ПАРАНЬГА
МУНИЦИПАЛ РАЙОНЫН
АДМИНИСТРАЦИЙЖЕ
ПУНЧАЛ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ПАРАНЬГИНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ
МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 22 июля 2026 года № 266-П

**Об оплате труда отдельных категорий работников
администрации Параньгинского муниципального
района Республики Марий Эл**

В целях совершенствования системы оплаты труда и на основании Постановления Правительства Республики Марий Эл от 31 января 2011 года №31 «Об оплате труда отдельных категорий работников Республики Марий Эл» администрация Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Администрации Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, финансирование расходов на обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования Параньгинского муниципального района, предусмотренных на содержание органов местного самоуправления в новой редакции.

2. Признать утратившим силу следующие постановления администрации Параньгинского муниципального района:

- от 26 января 2022 года №8-П «Об оплате труда отдельных категорий работников администрации Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл»;

- от 27 октября 2025 года №533-П «О внесении изменений в некоторые постановления администрации Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл»;

- от 22 июня 2026 года №231-П «О внесении изменений в постановление администрации Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл от 26 января 2022 года №8-П»;

- от 07.04.2010 года № 70-П «О порядке, условиях и размерах оплаты труда и выплат стимулирующего характера водителям аппарата управления

Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл и оказания материальной помощи»;

- от 22 июня 2026 года №230-П «О внесении изменений в постановление администрации Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл от 07 апреля 2010 года №70-П».

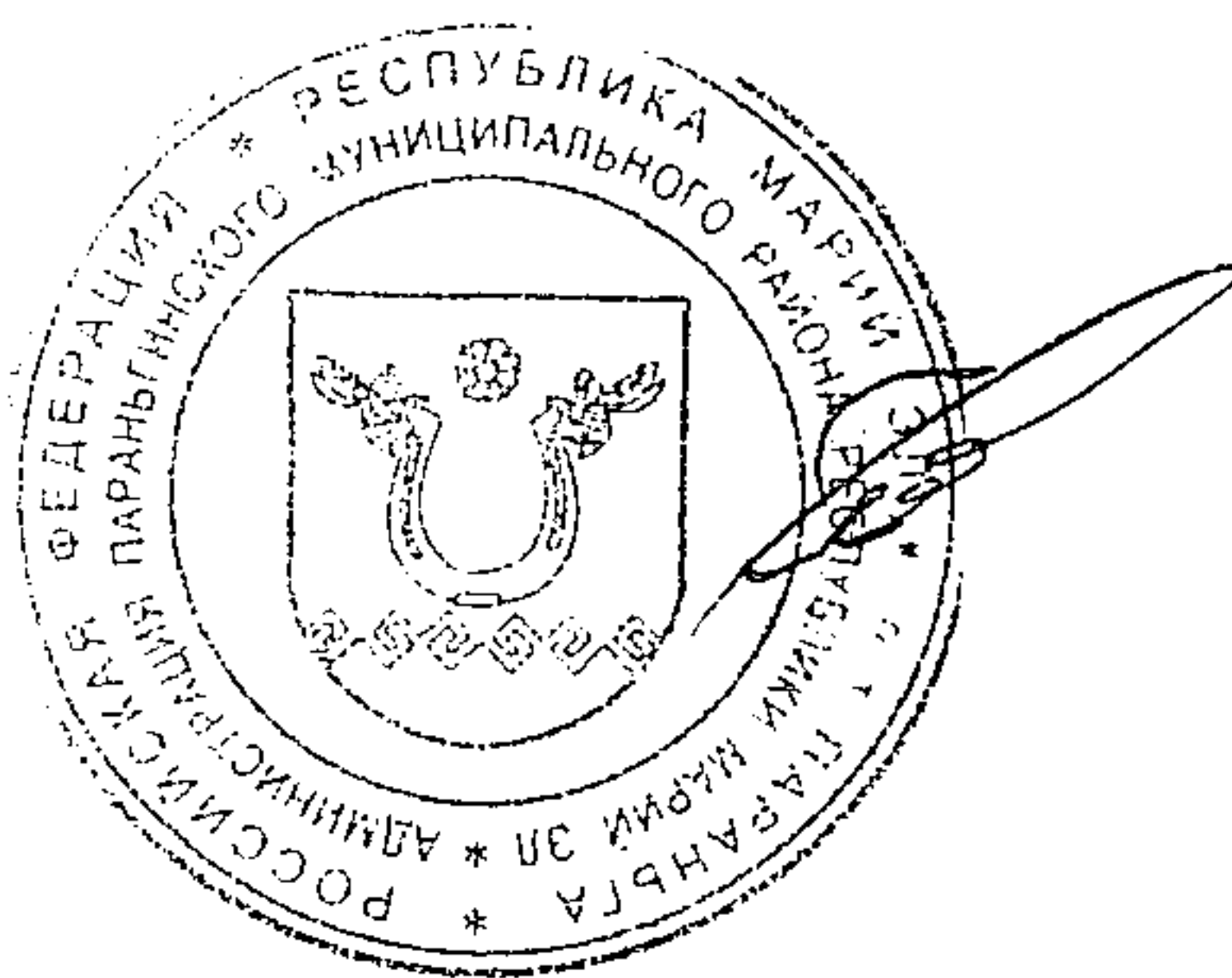
3. Установить, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим постановлением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда до возникновения у них права на получение заработной платы большего размера вследствие ее увеличения (индексации) в установленном порядке.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в сетевом издании - официальный портал «ВМарийЭл» (доменное имя NEWSMARIEL.RU).

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя отдела финансирования и бухгалтерского учёта администрации Параньгинского муниципального района Республики Марий Эл Габдрахманову Л.Г.

Глава администрации



О.Е. Попов

Сафина ИИ

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников администрации Параньгинского
муниципального района Республики Марий Эл осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл.

2. Настоящее Положение определяет:

- размеры базовых окладов работников, размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам;
- условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии их установления.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

II. Размеры базовых окладов и повышающих коэффициентов

4. Заработная плата работника включает в себя оклад по занимаемой должности, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Оклады работников определяются путем умножения базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

5. Размеры базовых окладов работников и повышающих коэффициентов к базовым 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 общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, наименование профессии	Базовый оклад (рублей)	Повышающий коэффициент к базовому окладу
Общепромышленные профессии рабочих 1 квалификационный уровень: Уборщик служебных помещений	7911	1,0
Общепромышленные профессии рабочих 2 квалификационного уровня: Водитель автомобиля	10205	1,75

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6. 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 производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

7. 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 и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

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

9. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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.

День отдыха, указанный в абзаце третьем настоящего пункта, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с абзацами первым - вторым настоящего пункта, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности.

10. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Положением, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Параньгинского муниципального района.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

12. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. К стимулирующим выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за стаж работы (далее - ежемесячная надбавка за стаж);
- премия за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- выплата водителям автомобиля за профессиональное мастерство;
- ежемесячная надбавка водителям автомобилей к окладу за безаварийную работу.

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

Назначение ежемесячной надбавки за стаж работнику определяется решением Комиссии по установлению трудового стажа.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж, является трудовая книжка (при наличии) и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на ежемесячную надбавку за стаж.

15. 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	10,0
свыше 5 до 10 лет	15,0
свыше 10 лет	25,0

16. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж, 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 специальности;

- 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.

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

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

17. Премия за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) выплачивается работникам в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

Ежемесячная премия устанавливается до 30 процентов оклада. Основными показателями для выплаты ежемесячной премии являются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками должностных обязанностей;

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

Ежемесячная премия, выплачиваемая работнику, определяется по результатам его деятельности. Основанием для выплаты ежемесячной премии является распоряжение (приказ) руководителя органа местного самоуправления с указанием конкретного размера премии каждому работнику. Премия начисляется пропорционально отработанному времени.

При наложении на работника дисциплинарного взыскания за ненадлежащее исполнение, неисполнение должностных обязанностей премия по итогам работы не выплачивается за тот период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Ежемесячная премия выплачивается в составе заработной платы за отработанное время и учитывается при исчислении среднего заработка для

оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Республики Марий Эл.

18. Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется руководителем в соответствии с личным вкладом работника. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ оформляется распоряжением (приказом) руководителя органа местного самоуправления.

19. Выплата работникам общепрофессиональных рабочих второго уровня за профессиональное мастерство устанавливается до 25 процентов оклада.

20. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за безаварийную работу в размере 25 процентов.

При совершении дорожно-транспортного происшествия, произошедшего по вине водителя автомобиля, ежемесячная надбавка за безаварийную работу при расчете заработной платы за тот месяц, в котором произошло дорожно-транспортное происшествие, не начисляется.

21. Работникам могут производиться иные стимулирующие выплаты, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл, Параньгинского муниципального района.

22. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат определяются руководителем органа местного самоуправления за счет средств, предусмотренных на оплату труда работников в соответствующем году. Конкретные показатели стимулирования работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладам в виде надбавок и доплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл, Параньгинского муниципального района.

23. Материальная помощь в размере одного оклада ежегодно выплачивается работнику, как правило, при предоставлении ему ежегодного отпуска. По просьбе работника указанная материальная помощь может быть ему выплачена в иной срок.

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

Основанием для выплаты работнику материальной помощи является письменное распоряжение (приказ) руководителя, заявление работника с просьбой о выплате материальной помощи.

В исключительных случаях, на основании мотивированного заявления работника, по решению руководителя или лица, им уполномоченного, работнику может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух окладов.

24. На стимулирующие выплаты и оказание материальной помощи, предусмотренные настоящим Положением, может направляться экономия средств фонда оплаты труда текущего года.

25. Порядок выплаты и размеры единовременной материальной помощи определяются руководителем органа местного самоуправления.

V. Порядок формирования фонда оплаты труда

26. Фонд оплаты труда работников формируется в расчете на штатную численность работников.

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

компенсационных выплат в размере:

- работникам общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня - до одного оклада в год;

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

стимулирующих выплат и оказания материальной помощи в размере:

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

- работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня - до двенадцати окладов в год.

28. Руководитель органа местного самоуправления вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

29. Расходы, связанные с осуществлением предусмотренных настоящим Положением выплат, производятся в пределах утвержденного для соответствующего учреждения фонда оплаты труда.

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

- при изменении штатной численности;
 - при увеличении (индексации) размеров окладов работников;
 - при изменении условий оплаты труда работников.
-