

СОГЛАСОВАНО  
с общим собранием  
трудового коллектива  
от 10.03.2016 года

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом ГБУ Республики  
Марий Эл "Люльпанский центр  
для детей-сирот и детей,  
оставшихся без попечения  
родителей"  
от 24.08.2016 №28а

## ПОЛОЖЕНИЕ

**оплаты труда работников Государственного бюджетного  
учреждения Республики Марий Эл "Люльпанский центр для детей-  
сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"**

### **I. Общие положения**

1. Положение оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл "Люльпанский центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее – Положение), разработано на основании постановления Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. №283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» и регулирует правоотношения по оплате труда ГБУ Республики Марий Эл "Люльпанский центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - учреждения).

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

минимальные размеры ставок заработной платы (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

3. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. 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.

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

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

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера .

8. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

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.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

ставки заработной платы (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера;

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

11.1 В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013г.

12. К базовым ставкам (окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы (должностной оклад):

12.1. по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

12.1.1. наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

бакалавр - 1,05;

магистр (специалист) (высшее профессиональное образование - 1,15;

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н.

12.1.2. наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4;

13. С учетом специфики работы в отдельных учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12 – 18 настоящего Положения:

13.1. специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 1,25;

13.2. за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений – 1,2;

другим работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) классах (группах) – 1,15;

13.3. за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 1,2;

14. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 19 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренное в пункте 21 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы (должностной оклад), которая применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В силу специфики работы учреждения сотрудникам работающим по сменному графику работы (воспитатели, младшие воспитатели, мед.работники и т.п.) устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период - год. ( Можно - месяц, квартал, полугодие, год).

Часовая тарифная ставка данных сотрудников рассчитывается путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления продолжительности рабочей недели (40, 39, 36, 30, 25, 24 и т.д. часов) на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году, из полученного количества часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней, а затем делится на 12 (количество месяцев в году). (Квартальная на 3, полугодовая на 6) .

Для справки - Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 №588н.

#### Компенсационные выплаты

15. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

17. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам государственных образовательных учреждений в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:

12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

18. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

18.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере 35 процентов часовой ставки (оклада).

18.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

18.3 В исключительных случаях в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы

с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

18.4. Работникам учреждения, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

18.5. Водителям легковых автомобилей введен ненормированный рабочий день с доплатой 20 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) за отработанное время, при условии не предоставления отпуска за ненормированный рабочий день.

18.6. Водителям легкового автотранспорта устанавливается доплата за классность в следующих размерах: водителям 2 класса - 10 процентов, водителям 1 класса - 25 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) за отработанное время.

18.7. Водителям автотранспортных средств установлена доплата в размере 30 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

18.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

18.9 Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: осуществление функций классного руководителя; проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом образовательной организации; осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий,

конфликтной комиссии, технических специалистов и ассистентов для лиц с ограниченными возможностями здоровья при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования; выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников; проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при образовательных организациях; руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

19. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

20. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### Стимулирующие выплаты

21. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

22. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на развитие учреждения, применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения:

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы (должностному окладу).

23. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное, знаки отличия в сфере образования в следующих размерах:

23.1 за наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей.



«Заслуженный работник пищевой индустрии Республики Марий Эл» - 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности работника;

23.2 за наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или педагогической деятельности работника.

24. Надбавка за стаж работы устанавливается:

24.1. педагогическим работникам - за педагогический стаж; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет – до 5 процентов;

от 10 до 20 лет – до 10 процентов;

свыше 20 лет – до 15 процентов;

по 0,5% за каждый год стажа, но не более 15%.

24.2. педагогическим работникам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, устанавливаются надбавки в размере 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Порядком согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Надбавки, указанные в пунктах 23.1, 23.2, 24.1 выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада). (Требования

введены постановлением Правительства Республики Марий Эл от 30.03.2015 №161)

### 25. Премии по итогам работы.

Наименование категорий и должностей	Основание для премирования	Баллы
<b>Образовательный отдел</b>	Использование современных образовательных технологий, инновационной деятельности, социальных проектов, разработка коррекционно-развивающих программ	10
	<b>Наличие опубликованных статей, научных публикаций</b> , имеющих соответствующий гриф и выходные данные: республиканского уровня всероссийского уровня	2 5
	<b>Публичное представление собственного педагогического опыта</b> на уровне учреждения районный уровень республиканский уровень	4 8 10
	Деятельность в методической системе детского дома: <u>активное участие в работе МО</u>	1
	Организованные и проведенные мероприятия: - на уровне учреждения - районный/муниципальный уровень - республиканский/региональный уровень	3 4,5 7
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях: лауреат/дипломант/победитель конкурса, соревнования районного уровня* республиканского уровня* всероссийского уровня*, международного уровня*	2 5 10
	Стабильность и рост уровня обученности воспитанников ударник (за каждого) отличник (за каждого)	3 5
	Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности (комфортность, современный дизайн, эстетика оформления)	5
	Использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод и т.д.)	2
	Ведет активную общественную деятельность (участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	5
	Среднемесяч. превыш. нормат. кол-ва детей гр.	1

Наименование категорий и должностей	Основание для премирования	Баллы
	(за 1 чел.)	
	Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности:	
	Грамота МОиН РМЭ	1
	Благодарность президента РМЭ, Грамота Правительства РМЭ	1,5
	Благодарность министра спорта РФ	2
	Грамота МОиН РФ	3
<b>Административно-хозяйственный отдел</b>		
	Участие в общественно-полезных работах центра	1-90
	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	1-10
<b>Бухгалтерия</b>		
	Участие в общественно-полезных работах центра	30
	Качественное исполнение трудовых обязанностей	10
	Оперативное выполнение поставленных задач	30
	Своевременная и качественная сдача отчетности	30

Для всех категорий работников: выполнение работы по заданию администрации – до 100 баллов.

Премии заместителям директора и главному бухгалтеру производятся пропорционально премии директора.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат.

26. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

### **III. Вопросы оплаты труда педагогических работников**

27. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Пределный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется органом, выполняющим функции учредителя, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения органа, выполняющего функции учредителя.

Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено, за исключением работников учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования.

28. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

29. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на фактически отработанное количество рабочих часов за месяц. Среднемесячное количество рабочих часов определяется

путем деления продолжительности рабочей недели (40, 39, 36, 30, 25,24 и т.д. часов) на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году, из полученного количества часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней, а затем делится на 12 (количество месяцев в году).

#### **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

30. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

31. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Министерством образования и науки Республики Марий Эл.

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

33. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

34. Министерство образования и науки Республики Марий Эл, устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера на основании положения о материальном стимулировании руководителей учреждений с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивает материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей,

главного бухгалтера), устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

36. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается Министерством образования и науки Республики Марий Эл.

37. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного учредителем.

38. На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

---