



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 10 июля 2017 г. № 295

**О внесении изменений в постановление Правительства
Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85**

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

Внести в постановление Правительства Республики Марий Эл от 28 февраля 2014 г. № 85 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Департамента информатизации и связи Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 28 февраля 2014 г., № 28022014040086; 25 августа 2016 г., № 24082016040209) следующие изменения:

1. Пункт 4 признать утратившим силу.

2. В Положении о новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Департамента информатизации и связи Республики Марий Эл, утвержденном указанным выше постановлением:

а) пункт 2 дополнить абзацем третьим следующего содержания:

«Контроль за соблюдением систем оплаты труда в учреждениях осуществляется Департаментом информатизации и связи Республики Марий Эл.»;

б) пункт 6 изложить в следующей редакции:

«6. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются и применяются с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;
государственных гарантий по оплате труда;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов)
и объединений работодателей.»;

в) в пункте 9 слова «в пункте 13» заменить словами «в пункте 12»;

г) пункты 10 - 12 изложить в следующей редакции:

«10. Размеры базовых окладов работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

11. На основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам работникам учреждения устанавливаются следующие базовые оклады:

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 4 600 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 5 200 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - 5 800 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - 6 400 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» - 4 000 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» - 4 200 рублей.

12. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление повышающего коэффициента по занимаемой должности:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,1
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,1
3 квалификационный уровень	1,2
4 квалификационный уровень	1,4
5 квалификационный уровень	1,6
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	1,1
2 квалификационный уровень	1,2
3 квалификационный уровень	1,4
4 квалификационный уровень	1,6
5 квалификационный уровень	1,8
4. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,6
2 квалификационный уровень	1,8
3 квалификационный уровень	2,0
5. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,1

1	2
6. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,2
3 квалификационный уровень	1,4
4 квалификационный уровень	1,6

Тарификация работ (отнесение видов труда к квалификационным категориям в зависимости от сложности труда) осуществляется в соответствии с квалификационными характеристиками на основании единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих либо профессиональных стандартов.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, в случае внесения аттестационной комиссией предложений (рекомендаций) о назначении на должность.»;

д) пункт 13 изложить в следующей редакции:

«13. Работникам учреждения присваивается квалификационная категория по итогам аттестации при условии их соответствия занимаемой должности. На основании решения аттестационной комиссии принимается приказ учреждения о присвоении квалификационной категории.

Квалификационная категория учитывается в течение трех лет со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в порядке, установленном локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения. До проведения переаттестации за работником сохраняется ранее присвоенная квалификационная категория.

Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории. По истечении одного года после выхода на работу указанных работников проводится переаттестация.

В случае отказа работника от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается по истечении трехлетнего срока со дня ее присвоения.

Директор учреждения в порядке и по основаниям, установленным локальным нормативным актом, вправе инициировать внеочередную аттестацию работника либо перенести срок аттестации с сохранением за работником ранее присвоенной квалификационной категории.»;

е) в пункте 15:

абзац второй изложить в следующей редакции:

«выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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.»;

в абзаце пятом слова «должностного оклада» заменить словами «оклада (должностного оклада)»;

ж) в абзаце первом пункта 16 слова «(далее - выплаты)» заменить словами «(далее в настоящем разделе - выплаты)»;

з) пункт 17 изложить в следующей редакции:

«17. Размер каждой выплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада). Выплаты производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.»;

и) пункт 19 изложить в следующей редакции:

«19. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 25 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 30 процентов.»;

к) абзац второй пункта 21 изложить в следующей редакции:

«При премировании учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие обоснованных замечаний со стороны директора либо непосредственного руководителя работника); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности.»;

л) абзац седьмой пункта 22 изложить в следующей редакции:

«Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого размер может быть увеличен или уменьшен. Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 100 процентов оклада.»;

м) в наименовании графы второй таблицы пункта 26 слова «Количество размеров средней заработной платы» заменить словами «Количество размеров среднемесячной заработной платы»;

н) пункт 28 изложить в следующей редакции:

«28. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) определяется Департаментом информатизации и связи Республики Марий Эл в кратности от 1 до 5.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».»;

о) пункт 33 дополнить абзацами вторым - пятым следующего содержания:

«Фонд оплаты труда учреждения подлежит перерасчету и корректировке в течение финансового года в следующих случаях:

при изменении штатной численности;

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

при изменении условий оплаты труда работников.»;

п) пункт 35 изложить в следующей редакции:

«35. Работникам учреждения (за исключением директора учреждения, заместителей директора учреждения и главного бухгалтера) оказывается материальная помощь в размере двух окладов в год в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном разделом 6 настоящего Положения.

Директору учреждения, заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада в год в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном разделом 6 настоящего Положения.

Работникам учреждения (за исключением директора учреждения) материальная помощь оказывается в соответствии с локальным нормативным актом об оплате труда работников учреждения на основании решения директора учреждения по письменному заявлению работника.

Директору учреждения материальная помощь оказывается на основании приказа Департамента информатизации и связи Республики Марий Эл.»;

р) дополнить пунктом 39 следующего содержания:

«39. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.»;

с) в приложении № 2 к указанному Положению:

пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка работника. В случае отсутствия или недостаточности сведений, указанных в трудовой книжке, стаж работы может быть установлен на основании справок с прежних мест работы, а также иных документов, удостоверяющих наличие стажа работы, дающего право на ежемесячную надбавку за выслугу лет.»;

пункт 5 изложить в следующей редакции:

«5. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется комиссией учреждения по установлению стажа работы (далее - комиссия).»;

пункт 7 изложить в следующей редакции:

«7. Решения комиссии оформляются протоколами заседания комиссии.».

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



А.Евстифеев