



**Министерство социальной защиты Республики Карелия
(Минсоцзащиты Республики Карелия)**

П Р И К А З

«30» сентября 2019 года

№ 841- П

г. Петрозаводск

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений «Центр административного и бухгалтерского обеспечения Министерства социальной защиты Республики Карелия», «Карельский ресурсный центр развития социальных технологий Республики Карелия», подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия.

В целях реализации постановления Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений «Центр административного и бухгалтерского обеспечения Министерства социальной защиты Республики Карелия», «Карельский ресурсный центр развития социальных технологий Республики Карелия» (далее – Примерное положение).

2. Руководителям государственных бюджетных учреждений «Центр административного и бухгалтерского обеспечения Министерства социальной защиты Республики Карелия», «Карельский ресурсный центр развития социальных технологий Республики Карелия», (далее по тексту – государственные бюджетные учреждения):

2.1. рекомендовать, при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда, заключении коллективного договора руководствоваться Примерным положением, утвержденным настоящим приказом;

2.2. Учитывать, что заработная плата работников государственного бюджетного учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего

характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

2.4. Уведомить работников государственных бюджетных учреждений о предстоящих изменениях условий трудового договора в соответствии с требованиями трудового кодекса Российской Федерации;

2.5. провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (заключению новых трудовых договоров) с работниками государственных бюджетных учреждений в связи с введением новой системы оплаты труда;

2.6. организовать и принять личное участие в работе по информированию работников государственных бюджетных учреждений по вопросам изменений в системе оплаты труда.

3. Признать утратившими силу:

- приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 23 ноября 2017 года № 638-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Центр административного и бухгалтерского обеспечения Министерства социальной защиты Республики Карелия»;

- приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 26 января 2018 года № 49-П «О внесении изменений в приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 23 ноября 2017 года № 638-П»;

- приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 10 мая 2018 года № 278-П «О внесении изменений в приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 23 ноября 2017 года № 638-П».

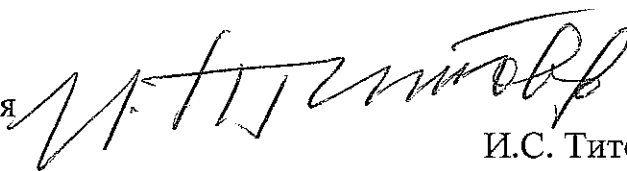
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



О.А. Соколова

Председатель Карельской
Республиканской организации
профсоюза работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации



И.С. Титова

Примерное положение
об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений
«Центр административного и бухгалтерского обеспечения
Министерства социальной защиты Республики Карелия», «Карельский ресурсный
центр развития социальных технологий Республики Карелия», подведомственных
Министерству социальной защиты Республики Карелия

1. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Центр административного и бухгалтерского обеспечения Министерства социальной защиты Республики Карелия», подведомственного Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее – Положение), разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений» (далее – постановление Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П) постановлением Правительства Республики Карелия от 30 декабря 2010 года № 326-П «О Порядке осуществления органами исполнительной власти Республики Карелия функций и полномочий учредителя государственного учреждения Республики Карелия», Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения, подведомственного Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее, соответственно – учреждения, Министерство), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

1.1. Примерное положение носит рекомендательный характер.

1.1.1. Настоящее Положение распространяется на учреждения, деятельность которых относится к видам экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета», «Государственное регулирование деятельности в области здравоохранения, образования, социально-культурного развития и других социальных услуг, кроме социального обеспечения».

1.1.2. Настоящее Положение включает в себя рекомендуемые:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей и главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим Положением с учетом:

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

- государственных гарантий по оплате труда;

- Перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия».

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

- мнения представительного органа работников.

1.2.1. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

Расходы на оплату труда работников осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выплаты по оплате труда из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и от средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Карелия источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников

учреждения.

1.3. При установлении систем оплаты труда работников учреждений работодатель обеспечивает:

1.3.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

1.3.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников учреждения или с учетом мнения представительного органа работников учреждения (по согласованию с представительным органом работников учреждения)).

1.4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

1.5. Формирование штатной численности в учреждении рекомендуется проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения.

1.7. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации).

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8.1. Количество должностей административно-управленческого персонала должно быть не более 10 процентов от численности работников, установленной штатным расписанием учреждения.

1.8.2. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и

оборудования).

Административно-управленческим персоналом понимается главный бухгалтер, руководители структурных подразделений (за исключением руководителей обособленных подразделений и руководителей структурных подразделений (в случае отсутствия обособленных подразделений), осуществляющих деятельность вне населенного пункта, являющегося местом государственной регистрации бюджетного учреждения).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), профессий – к квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Должностные оклады (оклады) работников учреждений, занятых в сферах предоставления социально-педагогических услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Должности педагогических работников»		
	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	8 100

2.4. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

	1-й квалификационный уровень	инспектор по контролю за исполнением поручений; секретарь руководителя	7 280
	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7 384
	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7 488
	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 592
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	психолог; документовед; бухгалтер; бухгалтер-ревизор, специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; специалист по	7 800

		связям с общественностью; эксперт	
	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 320
	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 880
	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10 400
	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	10 920
4	ПКГ «Общотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	начальник отдела	15 808
	3-й квалификационный уровень	начальник обособленного подразделения	17 500

2.5. Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

№ п/п	Перечень профессий рабочих	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	2	3	4
1.	Наименование профессий с 1-м квалификационным разрядом	уборщик служебных помещений.	4 750
2.	Наименование профессий со 2-м	рабочий по	4 900

	квалификационным разрядом	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
--	---------------------------	--	--

2.6. Должностные оклады (оклады) работников, должности или профессии которых не определены в соответствующих приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ:

- администратор вычислительной сети – 10 400 рублей;
- специалист гражданской обороны – 10 400 рублей;
- специалист по охране труда – 10 400 рублей;
- специалист по закупкам – 7 900 рублей;
- специалист-эксперт – 7 800 рублей;
- специалист - эксперт II категории – 8 320 рублей;
- специалист-эксперт I категории – 9 880 рублей;
- ведущий специалист - эксперт – 10 400 рублей;
- инженер (систем водоснабжения, канализации, отопления, вентиляции, кондиционирования и теплоснабжения, электроснабжения, энергоснабжения) – 7 900 рублей.

2.7. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П.

3.2. Заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, утверждаемым приказом Министерства социальной защиты Республики Карелия, и устанавливаются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.4. Количество заместителей руководителя бюджетного учреждения определяется исходя из соотношения:

- до 100 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 1 штатной единицы;

- от 100 до 300 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 2 штатных единиц;

- от 300 до 600 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 3 штатных единиц;

- свыше 600 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 4 штатных единиц;

Количество заместителей руководителя бюджетного учреждения может быть больше определенного настоящим подпунктом в случае, если бюджетное учреждение осуществляет несколько направлений деятельности (по одной штатной единице заместителя руководителя на каждое направление деятельности), за исключением бюджетных учреждений, в отношении которых соответствующие нормативы предусмотрены нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) издаваемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами Республики Карелия. Под направлением деятельности понимается совокупность видов деятельности, объединенных одной целью, определенной в уставе бюджетного учреждения.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 6:1 предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 5:1.

3.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным

постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.8. С учетом условий труда учреждения заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.9. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год).

3.10. Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

3.11. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Премиальные выплаты по результатам работы заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения за отчетный период (в относительном выражении от размера оклада по занимаемой должности).

4. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

4.2. В соответствии с Перечнем видов компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);

- доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.3. Выплаты компенсационного характера труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в следующих размерах:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 5% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 6% от должностного оклада;
- по классу 3, подклассу 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – 7% от должностного оклада;
- по классу 4 (опасные условия труда) – 8%.

4.5. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не производятся.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работника учреждения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.9. Выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет 20% от оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.11. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки 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 ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, 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) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12. Оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,

производится на основании распорядительного акта руководителя учреждения о привлечении работника учреждения к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.14. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.15. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее – доплата).

4.16. Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$$Д = Р_m - Р_n, \text{ где:}$$

Д – размер доплаты;

Р_м – минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н – размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

4.17. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективном договоре или локальном нормативном акте учреждения и являются обязательными для включения в трудовые договоры работников, заключаемые с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее – приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н).

5. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в пределах фонда платы труда с учетом настоящего Положения.

5.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений и применения демократических процедур при оценке эффективности деятельности работников различных категорий для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

5.3. Решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

5.4. В целях стимулирования работников учреждения к повышению эффективности труда рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, в том числе:

5.4.1. Выплата, устанавливаемая с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников.

Разработка показателей и критериев эффективности деятельности работников и критериев их оценки осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.4.2. Единовременная выплата, устанавливаемая работникам при наступлении следующих обстоятельств:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации в размере двух должностных окладов;

- при награждении государственными наградами Республики Карелия в размере одного должностного оклада;

- при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в размере одного должностного оклада;

- при награждении Почетной грамотой Министерства социальной защиты Республики Карелия в размере 0,5 должностного оклада;

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться для всех категорий работников учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности. Данные выплаты устанавливаются на определенный срок и должны быть связаны с особенностью поручаемой работнику учреждения работы

5.6. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие факторы:

- интенсивность и напряженность в работе (определяется по результатам анализа выполненного объема работы за отчетный период);

- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

- исполнение обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью и повышенным качеством работ;

- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- отсутствие задолженности по выплате налогов, штрафов и страховых взносов.

5.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

5.8. Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (далее – надбавка за выслугу лет) устанавливается работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

а) от 1 года до 3 лет – 5%;

б) от 3 лет до 5 лет – 10%;

в) свыше 5 лет – 15 %.

5.9. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются:

- периоды работы в государственных учреждениях – централизованных бухгалтериях государственных образовательных учреждений, учреждений культуры, здравоохранения, физической культуры, спорта и туризма, социальной защиты при соответствующих органах исполнительной власти Республики Карелия,

- период работы в учреждениях социального обслуживания, учреждениях социальной защиты, в органах исполнительной власти Республики Карелия и органах местного самоуправления в Республике Карелия осуществляющих функции в сферах социальной защиты и социального обслуживания населения, деятельности органов опеки и попечительства, профилактики безнадзорности несовершеннолетних на территории Республики Карелия;

- периоды работы в организациях, финансируемых за счет средств бюджетов всех уровней, на должностях руководителей, специалистов и других служащих бухгалтерской, экономической и (или) финансовой службы.

Работникам учреждения могут засчитываться в стаж, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором, но не более пяти лет в совокупности.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются также:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в т. ч. время отпуска по уходу за ребенком;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

Для рассмотрения вопросов о возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, в учреждении создается комиссия по установлению трудового стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее – комиссия).

Решения комиссии оформляются протоколами, которые являются основанием для издания локальных нормативных актов учреждения об установлении работникам учреждения размера надбавки за выслугу лет.

5.10. Основным документом, подтверждающими стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям, удостоверяющими наличие стажа работы (службы).

5.11. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются с учетом повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурных подразделений, конкретного работника).

Премияльная выплата работникам учреждения за результаты труда по итогам работы может осуществляться за определенный период.

5.12. При премировании учитывается:

- участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности;

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

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

- оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;

- достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

5.13. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, и иных работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

5.14. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

5.15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников, заключаемых с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Республики Карелия, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Карелия источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременное денежное поощрение в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);

- к праздничным датам;

- в связи с выходом на пенсию – в сумме 5 000 рублей;

6.3. Материальная помощь в связи с вступлением в брак впервые, рождением ребенка, смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, близким родственникам в случае смерти работника в сумме 5 000 рублей.

Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

Единовременная материальная помощь может выплачиваться по другим уважительным причинам.

6.4. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.