



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

ПРИКАЗ

г. Петрозаводск

от 26 июля 2019 года

№ 414-П

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения социальной защиты
Республики Карелия «Центр социальной работы Республики Карелия»,
подведомственного Министерству социальной защиты Республики
Карелия**

В соответствии с 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», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения социальной защиты Республики Карелия «Центр социальной работы Республики Карелия», подведомственного Министерству социальной защиты Республики Карелия.

2. Директору государственного казенного учреждения социальной защиты Республики Карелия «Центр социальной работы Республики Карелия» при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда, соответствующего раздела коллективного договора руководствоваться прилагаемым Положением.

3. Признать утратившими силу:

- приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 12 декабря 2017 года № 696-П «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений - «Центров социальной работы городов и районов Республики Карелия», подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2017, № 12, ст. 2652);

- приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 30 января 2018 года № 56-П «О внесении изменений в приказ Министерства

социальной защиты Республики Карелия от 12 декабря 2017 года № 696-П» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2018, № 1, ст. 185);

- приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 10 мая 2018 года № 279-П «О внесении изменений в приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 12 декабря 2017 года № 696-П» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2018, № 5, ст. 1134);

- приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 24 декабря 2018 года № 893-П «О внесении изменений в приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 12 декабря 2017 года № 696-П» (Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 25 декабря 2018 года, № 1001201812250006).

4. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2019 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

О.А. Соколова

«Согласовано»

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



И.С. Титова

**Положение об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения социальной защиты Республики
Карелия «Центр социальной работы Республики Карелия»,
подведомственного Министерству социальной защиты Республики
Карелия**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда государственного казенного учреждения социальной защиты Республики Карелия «Центр социальной работы 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 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия оплаты и стимулирования труда работников Государственного казенного учреждения социальной защиты Республики Карелия «Центр социальной работы Республики Карелия» (далее – учреждение), подведомственного Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее – Министерство).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Положение носит для учреждения обязательный характер.

1.4. Настоящее Положение распространяется на учреждение, деятельность которого относится к виду экономической деятельности «Деятельность в области обязательного социального обеспечения».

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 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»;

- Перечня видов выплат 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.

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

1.7. 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.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и

стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.9. Расходы на оплату труда работников учреждения осуществляются исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Карелия источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

1.13. 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 здания 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 казенного учреждения).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников аппарата 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.

2.2.1. Должностные оклады работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, 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». Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь	4618
2	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	администратор	4816
3	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	бухгалтер; экономист;; юрисконсульт; специалист по защите информации; инженер по охране труда; инженер-программист; специалист по кадрам	7984
	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8419
	5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах; отделениях	8840
4	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Начальник отдела	11877

2.2.2. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, на основе отнесения профессий работников к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	4354

2.2.3. Размеры должностных окладов 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 баз данных – 7 984 рублей;
- ведущий специалист – 8 419 рублей;
- ведущий специалист - эксперт – 8 250 рублей;
- главный специалист – 8 840 рублей;
- главный специалист - эксперт – 8 419 рублей;
- заместитель главного бухгалтера – 18 000 рублей;
- заместитель начальника отдела – 10 392 рублей;
- заместитель руководителя отделения – 9 065 рублей;
- помощник руководителя – 4 688 рублей;
- руководитель отделения – 9 972 рублей;
- системный администратор – 7 984 рублей.
- специалист по административно-хозяйственной части – 7 258 рублей;
- специалист-эксперт – 7 984 рублей.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения 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.

3.2. 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).

3.3. 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.

3.4. 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%.

3.5. 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.

3.6. 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.

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

3.8. 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.

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

3.10. 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.

3.11. 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 в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

3.12. Выплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится работникам учреждения 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» и составляет 20% от часовой тарифной ставки (часовой части оклада) работника.

3.13. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся 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.

3.14. 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.

3.15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся на основании распорядительного акта руководителя учреждения о привлечении работника учреждения к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

3.17. 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).

3.18. 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.

3.19. 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.

3.20. 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;

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

R_n – 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)

3.21. 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).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. 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.

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера

в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» в учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.5. Разработка показателей эффективности труда работников учреждения и критериев их оценки осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

4.7. 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

4.8. 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 обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг на качество государственных услуг;

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

4.10. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения одновременно 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;
- присвоения ученой степени кандидата (доктора) наук с учетом профиля деятельности государственного учреждения в размере одного должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Министерства социальной защиты Республики Карелия в размере 0,5 должностного оклада;

4.11. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения руководитель учреждения вправе устанавливать работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- при наличии почетного звания: «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Карелия» – до 10% от оклада (должностного оклада).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания устанавливаются только по основной работе.

В случае наличия у работника нескольких почетных званий повышающий коэффициент устанавливается по одному из званий.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному

окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

- от 1 до 3 лет – 5 %; от оклада (должностного оклада);
- от 3 до 5 лет – 10 %; от оклада (должностного оклада);
- свыше 5 лет – 15 % от оклада (должностного оклада).

4.13. В стаж работников учреждения, дающий право на установление надбавки за выслугу лет засчитывается время непрерывной работы: непосредственно в государственном учреждении, 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.

4.14. Работникам учреждения могут:

- засчитываться 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;

- засчитываться периоды работы (службы), которые до вступления в силу настоящего Положения были в установленном порядке включены (засчитаны) работнику учреждения в указанный стаж.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы в учреждении, а также время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

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 вопросам исчисления стажа работы, 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.

4.15. Надбавка за выслугу лет назначается работникам только по основному месту работы.

4.16. Документами, 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).

4.17. Если у работника учреждения право на установление или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

4.18. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются с учетом поощрения работников учреждения за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

4.19. Премияльная выплата по итогам работы работнику учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата, осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

4.20. При премировании учитывается:

- участие работника в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником 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;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

4.21. 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.

4.22. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовых договорах, заключаемых с работниками.

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

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, утвержденного приказом Министерства, 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».

Количество заместителей руководителя казенного учреждения определяется исходя из соотношения:

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;

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

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 6,0:1,0; предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 5,0:1,0.

5.4. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

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

5.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может выплачиваться поощрение (премия) в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
- к праздничным датам, в связи с выходом на пенсию, рождением ребенка – в сумме 5 000 рублей;

6.2. Материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, тяжелым материальным положением в сумме 5 000 рублей.

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

6.2. Работнику учреждения производится единовременная выплата один раз в год в размере двух окладов (должностных окладов) и приурочивается к выходу работника учреждения в очередной отпуск (к любой части ежегодно оплачиваемого отпуска по письменному заявлению работника).

Единовременная выплата выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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.