



**Министерство сельского и рыбного хозяйства
Республики Карелия**

ПРИКАЗ

13 марта 2020г.

№ 68

Петрозаводск

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения Республики Карелия
«Республиканский центр ветеринарии и консультирования»,
подведомственного Министерству сельского и рыбного хозяйства
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», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр ветеринарии и консультирования», подведомственного Министерству сельского и рыбного хозяйства Республики Карелия (далее - Примерное положение).

2. Рекомендовать начальнику государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр ветеринарии и консультирования», подведомственного Министерству сельского и рыбного хозяйства Республики Карелия, при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда, заключении коллективного договора работников руководствоваться Примерным положением, утвержденным настоящим приказом.

3. Признать утратившими силу:

приказ Управления ветеринарии Республики Карелия от 10 марта 2015

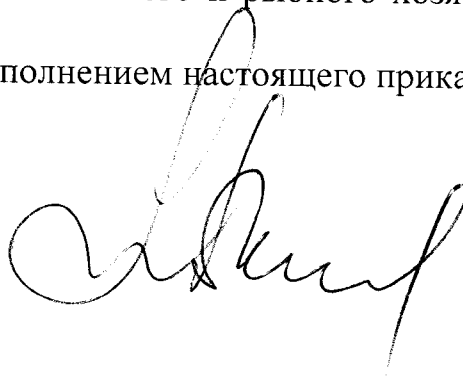
года № 15 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению ветеринарии Республики Карелия» (Собрание законодательства Республики Карелия, № 3, март, 2015, ст. 581);

приказ Управления ветеринарии Республики Карелия от 09 февраля 2016 года № 15 «О внесении изменений в приказ Управления ветеринарии Республики Карелия от 10 марта 2015 года № 15» (Собрание законодательства Республики Карелия, № 3 (Часть II), март, 2016, ст. 626).

4. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на заместителя Министра сельского и рыбного хозяйства Республики Карелия Е.И. Руппиева.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



В. В. Лабинов

Утверждено:
приказом
Министерства сельского и
рыбного хозяйства
Республики Карелия
от 11.11.2020 года № 6/3

**Примерное Положение об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения Республики Карелии
«Республиканский центр ветеринарии и консультирования»,
подведомственного Министерству сельского и рыбного хозяйства
Республики Карелия**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелии «Республиканский центр ветеринарии и консультирования», подведомственного Министерству сельского и рыбного хозяйства Республики Карелия (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета 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 № 203-П), от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - постановление Правительства Республики Карелия N№110-П), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Примерное положение разработано для использования при подготовке государственным бюджетным учреждением Республики Карелия «Республиканский центр ветеринарии и консультирования», подведомственным Министерству сельского и рыбного хозяйства Республики Карелия (далее - учреждение, Министерство), коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами

Республики Карелия.

Примерное положение разработано по всем видам экономической деятельности, осуществляемым учреждением в соответствии с Уставом.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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 и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

настоящего Примерного положения.

4. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

виды и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

условия оплаты труда директора учреждения (далее - руководитель учреждения), его заместителей и главного бухгалтера.

5. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается. Заработная плата

работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом нормативных затрат на выполнение государственных работ учреждения и объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Карелия, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

11. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт»), в котором будут конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ), а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор («эффективный контракт») заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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) и с использованием Примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, являющейся приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

12. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия № 203-П размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ).

По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основании 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»:

Квалификационный уровень ПКГ	Перечень должностей	Минимальные размеры должностных окладов (руб.)
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		

1 квалификационный уровень	секретарь	5 500
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам лаборант	6500
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	9 000
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер по охране труда; специалист по кадрам; юрисконсульт; экономист; бухгалтер; специалист по защите информации; экономист по договорной и претензионной работе; инженер по метрологии; менеджер по персоналу; документовед; аналитик.	5 700
2 квалификационный уровень	экономист 2 категории	6 500
3 квалификационный уровень	документовед 1 категории бухгалтер 1 категории	8 300
4 квалификационный уровень	ведущий экономист ведущий аналитик ведущий бухгалтер	10 400
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях,	12 000

	заместитель главного бухгалтера	
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения	12 500
2 квалификационный уровень	главный (аналитик; диспетчер, метролог, механик, специалист по защите информации, эксперт; энергетик)	13 000

Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников сельского хозяйства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»

Квалификационный уровень ПКГ	Перечень должностей	Минимальные размеры должностных окладов (руб.)
«Должности работников сельского хозяйства второго уровня»		
1 квалификационный уровень	ветеринарный фельдшер	5 500
4 квалификационный уровень	заведующий ветеринарным пунктом	6 000
«Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	ветеринарный врач; микробиолог	6 400
2 квалификационный уровень	ветеринарный врач 2 категории; микробиолог 2 категории	6 700

3 квалификационный уровень	ветеринарный врач 1 категории; микробиолог 1 категории	6 900
4 квалификационный уровень	ведущий ветеринарный врач; ведущий микробиолог	7 000
«Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	главный ветеринарный врач; заведующий ветеринарным участком; заведующий ветеринарной аптекой; главный микробиолог; главный радиолог; главный токсиколог;	9 000

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 389н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, выполняющих работы по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов»

Квалификационный уровень ПКГ	Перечень должностей	Минимальные размеры должностных окладов (руб.)
«Общепромышленные должности работников третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	ихтиопатолог	6 400

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень ПКГ	Перечень должностей	Минимальные размеры должностных окладов (руб.)
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля; подсобный рабочий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 1-2 разряда	4 321
4 квалификационный уровень	водитель автомобиля	5 781

15. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры должностных окладов, рублей
	санитар ветеринарный	4 000
	начальник отдела правовой и кадровой работы	11 440
	заведующий отделом	8 136
	радиолог	6 400
	биохимик	6 400
	начальник ветеринарной станции	13 343
	регистратор - ассистент	5 424
	регистратор	5 424
	специалист по охране труда	5 966

	контрактный управляющий	7 268
	ведущий специалист	6 726
	начальник отдела правовой и кадровой работы	11 923
	начальник планово-финансового отдела	27 498
	начальник отдела транспортного обеспечения	11 932
	начальник отдела отраслевой аналитики агропромышленного комплекса	11 932
	специалист по учету медикаментов	7 810
	начальник административно – хозяйственного отдела	11 932

III. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников 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.

17. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

18. Выплаты компенсационного характера 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.

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

20. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

22. 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 указанная выплата не производится.

23. 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, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,) 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).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета 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,

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:

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

$Р_n$ - 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, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

24. 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 № 167н.

IV. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

25. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

26. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, 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).

Разработку показателей эффективности деятельности работников учреждений и критериев их оценки рекомендуется осуществлять 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.

27. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения. Решение об установлении выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя учреждения.

28. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) выплаты за выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

29. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться для всех категорий работников учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

При установлении выплаты рекомендуется учитывать следующие факторы:

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

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

выполнение особо важных и срочных работ.

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

30. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется осуществлять работникам учреждения одновременно при наступлении следующих обстоятельств:

при объявлении благодарности Министерства, поощрении Главой Республики Карелия - в размере половины должностного оклада;

при награждении государственной наградой Республики Карелия - в размере одного должностного оклада;

при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере одного с половиной должностного оклада;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере двух должностных окладов;

при награждении государственной наградой Российской Федерации - в размере трех должностных окладов.

Кроме того к выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за наличие ученой степени кандидата или доктора наук по специализации занимаемой должности, которую рекомендуется устанавливать в размере соответственно 10 или 15 процентов должностного оклада.

31. Выплаты за выслугу лет в учреждении устанавливаются работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки:

При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в учреждении	Размер ежемесячной надбавки в процентах к установленному окладу (должностному окладу)
до 1 года	0

от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 20 лет	20
от 20 лет и выше	25

В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет в учреждении, засчитываются периоды замещения отдельных должностей в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, а также время работы в учреждении.

В учреждении создается комиссия по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет в учреждении (далее - комиссия), которая рассматривает вопросы возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет в учреждении при назначении на должность.

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

Выплата за выслугу лет в учреждении назначается работникам только по основному месту работы.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и сведения о трудовой деятельности, в случае, если наименование должности не позволяет оценить направления деятельности, по которым работал руководитель, наличие требуемых опыта и знаний, дополнительно к трудовой книжке и сведениям о трудовой деятельности - должностные инструкции, трудовой договор и иные документы, соответствующие установленным законодательством требованиям.

32. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

Премияльная выплата с целью поощрения работников учреждения за результаты труда по итогам работы может осуществляться за определенный период: месяц, квартал (1, 2, 3-й), год.

В случае окончания в одном месяце нескольких периодов, по итогам работы за которые возможна выплата премии, премия выплачивается только за один (наибольший) период. Решение о выплате премий за конкретный период принимается руководителем учреждения.

Премияльная выплата работнику учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, может осуществляться пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

33. При премировании учитываются:

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;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

34. Премирование заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю учреждения, осуществляется по решению руководителя учреждения.

Премирование иных категорий работников учреждения осуществляется на основании письменных представлений руководителей структурных подразделений учреждения о премировании работников (при наличии) по решению руководителя учреждения.

Лица, осуществляющие письменное представление на премирование работников учреждения, несут персональную ответственность за организацию учета фактически достигнутых результатов и достоверность представленной информации.

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

35. 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.

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

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

37. Условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и с учетом сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

39. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), а также предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера) устанавливаются Министерством в соответствии с п. 9.1 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 203-П.

40. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

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

41. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего

характера и оказании материальной помощи руководителю учреждения, утвержденным Министерством, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных целевых показателей эффективности деятельности указанного учреждения и его руководителя.

42. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

43. Работнику учреждения по его письменному заявлению из фонда оплаты труда один раз в год в размере одного должностного оклада выплачивается материальная помощь. Выплата приурочивается к выходу работника в очередной оплачиваемый отпуск (к любой его части).

44. Работнику учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения также может быть оказана материальная помощь:

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

2) в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением. Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

45. Выплата материальной помощи, указанной в пунктах 42, 43 настоящего Положения, производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

46. Руководителю учреждения выплата материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителю учреждения, утвержденным Министерством.