



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ**

**МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
И ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

П Р И К А З

от «16» июля 2020 года

г. Петрозаводск

№ 255-А

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ "МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ", ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ 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 Государственного бюджетного учреждения Республики Карелия "Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Республики Карелия", подведомственного Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия (далее – ГБУ РК «МФЦ»).

2. Рекомендовать руководителю ГБУ РК «МФЦ» при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда руководствоваться Примерным положением об оплате труда, утвержденным настоящим приказом.

3. Признать утратившим силу:

- приказ Министерства экономического развития и промышленности Республики Карелия от 21 февраля 2020 года №46-А «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Карелия "Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Республики Карелия", подведомственного Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 26 февраля 2020 года, №1001202002260003).

Министр

О.А. Ермолаев

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ
КАРЕЛИЯ "МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ
КАРЕЛИЯ", ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**

I. Общие положения

1. Настоящее 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 N 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 № 110-П), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано для использования при подготовке Государственного бюджетного учреждения Республики Карелия "Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Республики Карелия", подведомственного Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия (далее – учреждения, Министерство соответственно), коллективных договоров, соглашений, 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.

3. Примерное положение включает в себя рекомендуемые:

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

- 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 руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

4. 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 Примерным 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 № 110-П;

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

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

- мнения представительного органа работников.

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

Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному работником времени или пропорционально выполненному работником объему работ.

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

6. 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 учреждения 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), от средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Карелия источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

7. При установлении систем оплаты труда работников учреждений руководитель учреждения обеспечивает:

- 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;

- 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)).

8. 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.

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

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

11. Месячная заработная плата работника (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), 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).

12. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным 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.

13. 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.

Под административно-управленческим персоналом понимается руководитель учреждения, его заместители, 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 учреждения).

14. Заработная плата работников (без учета премиальных выплат по итогам работы и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая при изменении систем оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат по итогам работы и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

15. Заработная плата работников в соответствии со статьями 133, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением между Правительством Республики Карелия, ОО "Объединение организаций профсоюзов в Республике Карелия" и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия о минимальной заработной плате в Республике Карелия. Заработная плата работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, должна соответствовать указанным требованиям в пересчете на нормальную продолжительность рабочего времени.

16. Вопросы оплаты труда, не предусмотренные настоящим Положением, регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, Министерства.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

18. Рекомендуемые размеры окладов (должностных 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.

19. 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 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих". Рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
	1-й квалификационный уровень	Техник	4 578,0
2..	Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		

	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; специалист по защите информации; специалист по персоналу	6 868,0
	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	9 106,00
3.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
	1-й квалификационный уровень	начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела по защите информации	9 156,0
	3-й квалификационный уровень	директор	12 647,00

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих по квалификационным уровням ПКГ:

№ п/п	Перечень профессий рабочих	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1.	Наименование профессий с 1-м квалификационным разрядом	уборщик служебных помещений	4 007,00
2.	Наименование профессий с 4-м квалификационным разрядом	водитель автомобиля	4 578,0

19. 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:

- первый заместитель директора – 11 382 рубля;
- заместитель директора по информационным технологиям и защите информации – 11 382 рубля;
- заместитель директора по материально-техническому обеспечению – 11 382 рубля;
- главный бухгалтер – 11 382 рубля;
- начальник административно-правового отдела – 9 156 рублей;
- начальник отдела организации предоставления государственных и муниципальных услуг – 9 156 рублей;
- начальник отдела предоставления услуг – 9 156 рублей;
- главный инженер по защите информации – 8 012 рублей;
- главный системный администратор – 8 012 рублей;

- главный специалист - 8 012 рублей;
- ведущий юрисконсульт – 7 440 рублей;
- ведущий специалист – 7 440 рублей;
- ведущий специалист по кадрам – 7 440 рублей;
- ведущий специалист – начальник смены – 7 440 рублей;
- ведущий специалист ЦОУ – 7 440 рублей;
- специалист – 6 868 рублей;
- специалист по охране труда и эксплуатации зданий и сооружений – 6 868 рублей;
- специалист по хозяйственному обеспечению - 6 868 рублей;
- специалист по информационным технологиям – 6 868 рублей;
- специалист (квота для инвалидов) – 6 868 рублей;
- системный администратор – 6 868 рублей;
- контролер технического состояния автотранспортных средств – 6 868 рублей;
- старший водитель автомобиля – 4 769 рублей.

20. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

21. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников бюджетного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4,6.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и средней заработной платы работников бюджетного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы главного бухгалтера и средней заработной платы работников бюджетного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,5.

III. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, 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.

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

23. Среднемесячная заработная плата за квартал руководителя учреждения не должна превышать среднемесячную заработную плату за квартал руководителя органа

исполнительной власти Республики Карелия – главного распорядителя средств бюджета Республики Карелия, в ведении которого находится указанное учреждение.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя учреждения, 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 учреждения, 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 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

24. 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;

25. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру бюджетного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

26. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) заместителям руководителя, главному бухгалтеру 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).

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. 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.

28. В соответствии с Перечнем видов компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, работникам учреждений 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.

29. 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.

30. Оплата труда работников учреждений, 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, подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - 7% от должностного оклада;

- по классу 4 (опасные условия труда) - 8%.

31. 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.

32. 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.

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

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений 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.

38. 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.

39. 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.

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

41. 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).

42. 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;

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).

43. 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).

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

44. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда с учетом настоящего Примерного положения.

45. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, 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.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений 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).

Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, составляет 20 процентов в общем фонде оплаты труда учреждения.

47. Разработка показателей и критериев 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.

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

49. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом следующих критериев:

- интенсивность и высокие результаты работы;

- участие в совместных с органами государственной власти, органами местного самоуправления и работодателями мероприятиях, направленных на оказание государственных услуг в электронном виде;

- качество предоставления государственных услуг;

- участие в реализации федеральных и региональных целевых программ;

- активность информационной деятельности;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплата устанавливается на определенный период времени в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами бюджетного учреждения. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты

работы устанавливается в объеме, не превышающем кратность к должностному окладу - 2.

50. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ, оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- соблюдении высокой исполнительской дисциплины;
- качественной и своевременной подготовке и сдаче отчетной информации;
- отсутствию обоснованных жалоб со стороны получателей государственных услуг на качество государственных услуг.

Размер выплаты устанавливается на определенный период времени в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в объеме, не превышающем кратность к должностному окладу - до 3.

51. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам для выполнения своих должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов рассматриваются также справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью организации (при ее наличии).

Для рассмотрения вопросов о возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, создается комиссия учреждения по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

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

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

при общем стаже работы от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при общем стаже работы от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;

при общем стаже работы свыше 5 лет - 15 процентов.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам только по основному месту работы.

52. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за определенный период.

Период, за который устанавливается премияльная выплата по итогам работы, определяется в положении об оплате труда и материальном стимулировании труда работников бюджетного учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период времени производятся работникам по результатам работы бюджетного учреждения с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основными показателями установления премияльных выплат по итогам работы являются соответствующие результаты работы бюджетного учреждения и его структурных подразделений. Основные показатели определяются в положении об оплате труда и материальном стимулировании труда работников бюджетного учреждения, при выполнении которых учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя бюджетного учреждения и органа исполнительной власти Республики Карелия, в ведении которого находится бюджетное учреждение);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премияльной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премияльная выплата по итогам работы не ограничена.

Премияльные выплаты по итогам работы не устанавливаются работникам, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий. В отдельных случаях, с учетом результатов последующей работы, по решению руководителя премияльные выплаты по итогам работы работникам могут быть установлены в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

Основанием для осуществления премияльных выплат по итогам работы работникам является решение руководителя, оформленное приказом.

53. Премияльные выплаты по итогам работы за текущий год производятся за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда на текущий год.

54. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в Плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения на соответствующий период.

55. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

VII. Другие вопросы оплаты труда

56. 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.

57. 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;

58. Материальная помощь выплачивается работникам 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.

59. 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.