



**Управление труда и занятости  
Республики Карелия**

**П Р И К А З**

« 31 » августа 2020 года

№ 133 - П

г. Петрозаводск

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителя  
Государственного автономного образовательного учреждения  
дополнительного профессионального образования Республики Карелия  
«Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов»**

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 руководителя Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов» (далее - Положение).

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2020 года.

3. Признать утратившими силу со дня вступления в силу настоящего приказа:

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 12 декабря 2019 года № 205-П «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов» (официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 17 декабря 2019 года, № 1001201912170006);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 12 февраля 2020 года № 26-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 12 декабря 2019 года № 205-П» (официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 14 февраля 2020 года, № 1001202002140001);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 26 мая 2020 года № 84-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 12 декабря 2019 года № 205-П» (официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 29 мая 2020 года, № 1001202005290001).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления



Е.Е. Фролова

Утверждено  
приказом  
Управления труда и занятости  
Республики Карелия  
от 31 августа 2020 г. № 133 - П

**Положение об оплате труда руководителя Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет условия оплаты и стимулирования труда руководителя Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов» (далее – учреждение, руководитель учреждения) и включает в себя:

- порядок установления размера должностного оклада руководителя учреждения;

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе 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 выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе 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 выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера).

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются 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».

## **2. Порядок установления размеров окладов**

3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

4. Размер должностного оклада руководителя учреждения подлежит изменению при проведении индексации окладов работников учреждения.

## **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера руководителю учреждения могут осуществляться 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).

6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу в размерах не ниже установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Карелия.

7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения 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), устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

8. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за сложность и напряженность работы;

2) выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;

3) выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;

4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года;

5) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;

6) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Установление выплат стимулирующего характера производится в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год и осуществляется за счет средств:

- бюджета Республики Карелия (субсидии на выполнение государственного задания);

- от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9. При установлении руководителю учреждения выплаты за сложность и напряженность работы учитываются следующие критерии:

привлечение руководителя к выполнению особо важных и ответственных работ;

сложность выполняемой работы;

интенсивность и напряженность в работе.

Определение размера выплаты и принятие решений об ее установлении осуществляется на основании представлений начальников отделов, курирующих направления деятельности учреждения (далее – уполномоченные отделы), органа исполнительной власти Республики Карелия, осуществляющего полномочия учредителя учреждения (далее – уполномоченный орган).

Выплата за сложность и напряженность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

10. Выплата за наличие ученой степени устанавливается руководителю учреждения, в случае соответствия области знаний, по которой присвоена ученая степень, той области знаний, которая необходима для исполнения основных должностных обязанностей в размере:

- за наличие ученой степени «доктор наук» - 15 процентов должностного оклада;

- за наличие ученой степени «кандидат наук» - 10 процентов должностного оклада.

Право на выплату у руководителя учреждения возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у руководителя учреждения права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

11. Выплата за наличие почетного звания устанавливается руководителю учреждения, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, сфере деятельности, являющейся основной для работника в соответствии с его должностными обязанностями в размере:

- за наличие почетного звания Российской Федерации - 10 процентов должностного оклада;

- за наличие почетного звания Республики Карелия - 5 процентов должностного оклада.

Выплата устанавливается за наличие одного почетного звания Российской Федерации или за наличие одного почетного звания Республики Карелия.

Право на выплату у руководителя учреждения возникает со дня присвоения почетного звания.

При наступлении у руководителя учреждения права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

12. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения устанавливаются в процентах от его должностного оклада и осуществляются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения (за месяц,

год) в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения (приложение № 1, 2).

В целях оценки эффективности работы учреждения и определения размеров премиальных выплат руководителю учреждения уполномоченном органе создается комиссия, порядок работы которой определяется уполномоченным органом.

13. При установлении премиальных выплат (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения учитываются следующие критерии:

- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа отрасли;
- перевыполнение показателей по привлечению доходов от иной, приносящей доход деятельности;
- профессионализм и оперативность в решении поставленных задач.

Определение размера выплат и принятие решений об их установлении осуществляется на основании представлений начальников уполномоченных отделов.

Премиальные выплаты (разовые) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

14. Премирование руководителя учреждения не производится в следующих случаях:

а) наложения на руководителя учреждения в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей;

б) наличия фактов нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесения учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба в отчетном периоде;

в) наличия в отчетном периоде фактов нарушения трудовых прав работников, зафиксированных предписаниями контролирующих органов, невыполнения обязательств работодателя по коллективному договору, заключенному в учреждении;

г) наличия просроченной задолженности по заработной плате в отчетном периоде.

15. В случае наличия в отчетном периоде фактов несвоевременного выполнения руководителем учреждения поручений уполномоченного органа размер премии снижается на 50 %.

16. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается руководителю учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение выплаты:

При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Размер ежемесячной выплаты в процентах к установленному должностному окладу
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет и свыше	30

В стаж работы (выслугу лет), дающий право на установление выплаты, включается:

1) время работы в должности руководителя (заместителя руководителя) организации независимо от форм собственности;

2) время работы в должности руководителя или специалиста, на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

3) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций и учреждений.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты, являются трудовая книжка, или сведения о трудовой деятельности, предоставляемые в порядке, установленном статьей 66.1

Трудового Кодекса Российской Федерации, и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций и учреждений.

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет право на выплату у работника возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на выплату в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**Приложение № 1**  
к Положению об оплате труда руководителя  
Государственного автономного образовательного  
учреждения дополнительного профессионального  
образования Республики Карелия «Центр  
обучения и мониторинга трудовых ресурсов»

**Порядок установления премиальных выплат руководителю  
учреждения по итогам работы за месяц**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности	Периодичность проведения
1	отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся	1	отсутствие жалоб	ежемесячно
2	численность граждан в возрасте от 18 до 27 лет из числа учащихся образовательных организаций высшего и среднего образования, которым оказана услуга по содействию в	1	в случае выполнения установленного целевого значения показателя	ежемесячно

	трудоустройстве			
3	отсутствие в учреждении задержек по заработной плате	1	отсутствие в учреждении задержек по заработной плате	ежемесячно
4	своевременное и качественное предоставление установленной отчетности и информации по запросам Управления	1	своевременное и качественное предоставление установленной отчетности	ежемесячно
5	выполнение плана по доходам в соответствии с прогнозом поступления доходов, закрепленных за учреждением	1	выполнение плана по доходам в соответствии с прогнозом поступления доходов	ежемесячно
6	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	1	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	ежемесячно
7	своевременное размещение учреждением сведений на сайте Российской Федерации для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <a href="http://bus.gov.ru/">http://bus.gov.ru/</a>	1	своевременное размещение	ежемесячно
8	реализация плана мероприятий, направленных на развитие национальной	1	достижение контрольных точек плана	ежемесячно

	системы профессиональных квалификаций			
Итого баллов 8				

Расчет премиальных выплат осуществляется в следующем порядке:

а) Комиссия уполномоченного органа на основе информации руководителя учреждения, информации руководителей структурных подразделений об исполнении целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения определяет степень выполнения учреждением показателей эффективности за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов;

б) балльная оценка производится суммированием фактических балльных значений показателей эффективности;

в) сумма полученных баллов по результатам работы в месяце рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей за соответствующий месяц:

Сумма полученных баллов по результатам работы (ежемесячно)	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный период
7-8	55 %
6	50 %
5	45 %
4	40%
3	35%
менее 3	не премируется

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда руководителя  
Государственного автономного образовательного  
учреждения дополнительного профессионального  
образования Республики Карелия «Центр  
обучения и мониторинга трудовых ресурсов»

**Порядок установления премиальных выплат руководителю  
учреждения по итогам работы за год**

№	Наименование показателя	Максимальное количество	Критерии оценки	Периодичность проведения
---	-------------------------	-------------------------	-----------------	--------------------------

		баллов	эффективности	
1	увеличение количества новых направлений подготовки (образовательных программ) повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров	1	положительная динамика по сравнению с предыдущим годом	годовая
2	увеличение количества реализуемых программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан с использованием дистанционных технологий	1	положительная динамика по сравнению с предыдущим годом	годовая
3	увеличение количества слушателей, повысивших квалификацию или прошедших переподготовку, на платной основе	1	положительная динамика по сравнению с предыдущим годом	годовая
4	количество организованных мероприятий (программ, проектов и др.), предполагающих получение дополнительных средств на развитие учреждения (ед.)	1	менее 5 мероприятий - 0,5 балла; от 5 и более мероприятий- 1 балл	годовая
5	отсутствие дисциплинарных	1	отсутствие дисциплинарных	годовая

	взысканий у руководителя учреждения, а также нарушений, выявленных контролирующими органами (учредителем)		взысканий, нарушений	
6	численность (доля) специалистов, прошедших повышение квалификации в общей численности работников учреждения (%)	1	в случае прохождения повышения квалификации не менее 10% от численности учреждения	годовая
7	сопровождение информационного ресурса учреждения в сети Интернет, актуализация информации, размещение публикаций в новостной ленте на регулярной основе	1	в случае размещения публикаций в новостной ленте один раз в 2 дня	годовая
8	соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования и иным нормативным правовым актам: - количество предписаний надзорных органов в сфере образования, за отчетный период/количество исполненных (ед). - количество обоснованных жалоб за отчетный	.1	в случае отсутствия предписаний/обоснованных жалоб	годовая

	период, / удовлетворенных за отчетный период (ед.)			
9	уровень удовлетворённости граждан качеством предоставления образовательных услуг (процент)	1	95% и более	годовая
10	отсутствие предписаний по фактам выявленных нарушений по результатам проверок финансовой деятельности учреждения	1	отсутствие предписаний	годовая
11	отсутствие исковых требований по судебным решениям, вступившим в законную силу в отчетном периоде, по исковым требованиям о возмещении вреда от незаконных действий или бездействия руководителя Учреждения	1	отсутствие исковых требований	годовая
12	отсутствие остатков средств субсидии на выполнение государственного задания, субсидии на иные цели	1	100% расходование средств субсидии	годовая
13	превышение установленных показателей по привлечению доходов от	2	превышение на 10% установленных показателей по привлечению	годовая

	приносящей доход деятельности		доходов	
Итого баллов 14				

Расчет премиальных выплат осуществляется в следующем порядке:

а) Комиссия уполномоченного органа на основе информации руководителя учреждения, информации руководителей структурных подразделений об исполнении целевых значений показателей эффективности деятельности учреждения определяет степень выполнения учреждением показателей эффективности за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов;

б) балльная оценка производится суммированием фактических балльных значений показателей эффективности;

в) сумма полученных баллов по результатам работы в отчетный период рассчитывается как сумма баллов по выполнению показателей за год:

Сумма полученных баллов по результатам работы за год	Размер премии в процентах от должностного оклада с учетом полученных баллов за отчетный
13-14	100%
10-12	90%
7-9	80%
5-6	70%
2-4	60%
менее 2	не премируется