



Российская Федерация  
Республика Карелия

**УПРАВЛЕНИЕ  
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МИРОВЫХ СУДЕЙ**

**ПРИКАЗ**

2 сентября 2020 г.

№ 102

г. Петрозаводск

**О внесении изменения в Положение об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения Республики Карелия  
«Центр обеспечения деятельности мировых судей»**

В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 8 мая 2020 года № 200-П «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П», п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в раздел IV Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр обеспечения деятельности мировых судей», утвержденного приказом Управления Республики Карелия по обеспечению деятельности мировых судей от 5 июня 2020 года № 51, (официальный интернет - портал правовой информации ([www.prfvo.gov.ru](http://www.prfvo.gov.ru)) 9 июня 2020 года № 1001202006090002, 13 августа 2020 года № 1001202008130003) изменение, изложив его в следующей редакции:

**«IV. Виды и условия осуществления выплат  
стимулирующего характера**

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

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

- а) выплаты за сложность и напряженность работы;
- б) выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;
- в) 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;

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

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

е) выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

4.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад).

4.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

4.5. Решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются правовыми актами учреждения.

4.6. 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.

4.7. Минимальная доля средств, направленных учреждением на стимулирующие выплаты составляет 2,5% от утвержденного учреждению фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

4.8. Выплаты за сложность и напряженность могут устанавливаться для всех категорий работников учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

4.9. Критериями для установления выплат являются:

привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;  
сложность выполняемой работы;

интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

4.10. Выплаты за сложность и напряженность устанавливаются в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.11. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются работникам, которым присвоена ученая степень, в случае

соответствия отрасли науки, по которой присуждена ученая степень, направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей.

4.12. Выплата за наличие ученой степени кандидата наук устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

4.13. Выплата за наличие ученой степени доктора наук устанавливается в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

4.14. Право на выплаты у работника возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

4.15. При наступлении у работника права на выплаты 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.

4.16. 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 устанавливаются работникам, которым присвоены почетное звание Российской Федерации или почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, виду профессиональной деятельности работника.

4.17. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или за наличие одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) и 5 процентов оклада (должностного оклада) соответственно.

4.18. Право на выплаты у работника возникает со дня присвоения почетного звания.

4.19. При наступлении у работника права на выплаты 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.

4.20. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются при условии выполнения показателей эффективности деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника), установленных учредителем, и осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников за выполненную работу.

Премияльная выплата с целью поощрения работников учреждения за результаты труда по итогам работы может осуществляться за определенный период: месяц, год.

Решение о выплате премий за конкретный период принимается руководителем учреждения.

Конкретный размер премияльной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

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

4.21. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются работниками учреждения в результате:

успешного выполнения особо важных и сложных заданий;

активного участия в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности;

оперативного и качественного выполнения работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения.

4.22. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений учреждения, и иным работникам учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретный размер премияльной выплаты (разовой) за выполнение особо важных и сложных заданий может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

4.23. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (далее – надбавка за выслугу лет) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

При стаже работы, дающем право на получение надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной надбавки в процентах к установленному окладу (должностному окладу)
до 1 года	0
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

4.24. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются период работы в учреждении, а также период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, засчитывается время работы в органах исполнительной власти (федеральных, субъекта Российской Федерации, муниципальных), государственных и муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджетов всех уровней.

В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, могут засчитываться периоды замещения отдельных

должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.

4.25. 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 (далее - комиссия), состав которой утверждается приказом учреждения.

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

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

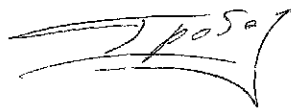
4.27. Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

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

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

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 года.

Начальник Управления



В.Н. Гробов