



Министерство сельского и рыбного хозяйства
Республики Карелия

ПРИКАЗ

10 января 2021 года

№ 157

Петрозаводск

**О внесении изменений в приказ
Министерства сельского и рыбного хозяйства Республики Карелия
от 3 марта 2020 года № 68 «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 целях совершенствования системы оплаты труда работников подведомственного Министерству сельского и рыбного хозяйства Республики Карелия государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр ветеринарии и консультирования» п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр ветеринарии и консультирования», подведомственного Министерству сельского и рыбного хозяйства Республики Карелия, утвержденное приказом Министерства сельского и рыбного хозяйства Республики Карелия от 3 марта 2020 года № 68 «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» (официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 05 марта 2020 года № 1001202003050012, 28 октября 2020 года № 1001202010280004) изменения, изложив его в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу приказы Министерства сельского и рыбного хозяйства Республики Карелия (далее – Министерство) от 7 сентября

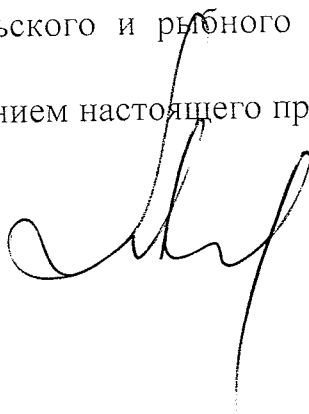
2020 года №240, от 26 октября 2020 года № 364.

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

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

Приложение
к приказу Министерства сельского
и рыбного хозяйства
Республики Карелия
от 20 января 2021 года № 15

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 №110-П), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами 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 начальника 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 оказание государственных услуг (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 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень ПКГ	Перечень должностей	Минимальные размеры должностных окладов (руб.)
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь	8 000
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; техник-программист	8 500
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	9 000

«Общепромышленные 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; энергетик	9 100
2 квалификационный уровень	экономист 2 категории	9 200
3 квалификационный уровень	документовед 1 категории; бухгалтер 1 категории; экономист 1 категории	9 300
4 квалификационный уровень	ведущий экономист; ведущий аналитик; ведущий бухгалтер	10 400
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, заместитель главного бухгалтера	12 000
«Общепромышленные 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
----------------------------	---	--------

13. 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 года № 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	9 000
4 квалификационный уровень	заведующий ветеринарным пунктом	9 500
«Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	ветеринарный врач; микробиолог	9 800
2 квалификационный уровень	ветеринарный врач 2 категории; микробиолог 2 категории	10 000
3 квалификационный уровень	ветеринарный врач 1 категории; микробиолог 1 категории	10 500
4 квалификационный уровень	ведущий ветеринарный врач; ведущий микробиолог	11 000
«Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»		

I квалификационный уровень	главный ветеринарный врач; заведующий ветеринарным участком; заведующий ветеринарной аптекой; главный микробиолог; главный радиолог; главный токсиколог;	11 500
----------------------------	---	--------

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 августа 2008 года № 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.)
«Общепрофессиональные должности работников третьего уровня»		
I квалификационный уровень	ихтиопатолог	10 000

15. 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 общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационный уровень ПКГ	Перечень должностей	Минимальные размеры должностных
------------------------------	---------------------	---------------------------------

		окладов (руб.)
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кладовщик 2 разряда	8 000
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля; подсобный рабочий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	8 500
4 квалификационный уровень	водитель автомобиля	9 000

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

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры должностных окладов, рублей
1	санитар ветеринарный	7 000
2	заведующий отделом	12 000
3	радиолог	8 000
4	биохимик	8 000
5	начальник ветеринарной станции	14 000
6	регистратор – ассистент ветеринарного врача	8 000
7	регистратор	8 000
8	специалист по охране труда 1 категории	10 000
9	контрактный управляющий	10 000
10	главный контрактный управляющий	12 000
11	ведущий специалист	9 000
12	специалист по учету медикаментов	9 000
13	начальник отдела	14 000
14	рабочий по отлову животных без владельцев	8 000
15	санитар-водитель	8 500
16	специалист	8 500

17	менеджер по материально-техническому снабжению	11 000
18	ветеринарный врач - ихтиопатолог	10 500
19	заведующий отделом – заместитель руководителя испытательной лаборатории	13 000
20	специалист-иммунолог	9 000
21	начальник ветеринарного пункта	13 000
22	ведущий специалист по энергетической безопасности	12 000

III. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

17. 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.

18. 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);

19. 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.

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

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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, 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).

25. 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

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

27. 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.

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

29. 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 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) выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;

д) выплаты за классность водителям автомобилей;

е) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);

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

з) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

30. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу).

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.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат работникам учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат руководителю учреждения устанавливаются Министерством.

31. Выплату за наличие одной ученой степени кандидата наук, область знаний по которой соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей, рекомендуется устанавливать в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Выплату за наличие одной ученой степени доктора наук, область знаний по которой соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей, рекомендуется устанавливать в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

Размеры, порядок и условия осуществления выплат работникам учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат руководителю учреждения устанавливаются Министерством.

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

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.

32. 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, рекомендуется устанавливать в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) и 5 процентов оклада (должностного оклада) соответственно.

Выплаты могут устанавливаться в повышенном размере на основании отраслевых (межотраслевых) соглашений социального партнерства, заключенных на федеральном уровне, и выплачиваться за счет средств федерального бюджета и (или) внебюджетных источников.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат работникам учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат руководителю учреждения устанавливаются Министерством.

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

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.

33. Выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством устанавливаются с целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

Выплаты устанавливаются только в случае, если наличие квалификационной категории предусмотрено законодательством.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размеры, порядок и условия осуществления выплат работникам учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат руководителю учреждения устанавливаются Министерством.

Право на выплаты при установлении или присвоении квалификационной категории возникает у работника со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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.

34. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда водителей автомобилей и повышения уровня их квалификации.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат водителям автомобилей – работникам учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором.

35. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года) выплачиваются при условии выполнения показателей эффективности, устанавливаемых Министерством.

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.

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

36. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных выплат (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором.

Размеры, порядок и условия осуществления указанных выплат руководителю учреждения устанавливаются Министерством.

37. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения.

Периоды работы, включаемые в стаж непрерывной работы, выслугу лет, и порядок исчисления стажа работы работникам учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором.

Периоды работы, включаемые в стаж непрерывной работы, выслугу лет, и порядок исчисления стажа работы руководителя учреждения устанавливаются Министерством.

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

Стаж работы, дающий 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 3 лет	5
от 3 лет до 5 лет	10
от 5 лет и выше	15

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет право на выплаты 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 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.

В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении, рекомендуется засчитывать 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.

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

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

39. 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.

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

41. 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.

42. 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.

43. 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.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

45. 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 ежегодный оплачиваемый отпуск (к любой его части).

46. Работнику учреждения в пределах фонда 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 смертью членов семьи (супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные), 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.

47. Выплата материальной помощи, указанной в пунктах 45, 46 настоящего Положения, производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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