



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ  
**МИНИСТЕРСТВО ИМУЩЕСТВЕННЫХ И ЗЕМЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

185035, г.Петрозаводск, ул.Герцена, 13. Тел. (8142) 78-24-59. Факс (8142) 76-10-95

П Р И К А З  
г. Петрозаводск

« 5 » апреля 2021 года

№ 36

г. Петрозаводск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Фонд государственного имущества Республики Карелия», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений 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 «Фонд государственного имущества Республики Карелия», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия (далее - Положение).

2. Установить, что Положение носит рекомендательный характер.

3. Директору государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Фонд государственного имущества Республики Карелия» (далее - учреждение) при подготовке локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда учреждения, руководствоваться настоящим Положением.

4. Установить, что действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 2 апреля 2021 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Первого заместителя Министра имущественных и земельных отношений Республики Карелия.

И.о.Министра

М.А.Климова

Утверждено  
приказом Министерства  
имущественных и земельных  
отношений Республики Карелия  
от « 5 » апреля 2020 г. № 56

Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Фонд государственного имущества Республики Карелия», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия

## I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Фонд государственного имущества Республики Карелия», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия (далее - Положение), разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденным 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» (далее - постановление Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П), определяет условия оплаты и стимулирования труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Фонд государственного имущества Республики Карелия», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия (далее соответственно - учреждение, Министерство), и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

виды и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей;

другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

2. Положение носит для учреждения рекомендательный характер.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором или локальным правовым актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим 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 и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденных 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 - постановление Правительства Республики Карелия № 110-П);

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

- мнения представительного органа работников учреждения.

4. Оплата труда работников учреждения при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, 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.

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

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

7. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Карелия, а также объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работников учреждения, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

## II. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей

(профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Наименование должности	Размеры окладов (руб.)
1	Квалификационный уровень ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
	1 квалификационный уровень	Архивариус	17510
2	Квалификационный уровень ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	21630
3	Квалификационный уровень ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
	1 квалификационный уровень	инженер	22145
		экономист	22145
	4 квалификационный уровень	ведущий юристконсульт	22500
4	Квалификационный уровень ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
	1 квалификационный уровень	начальник юридического отдела	26265
	2 квалификационный уровень	главный аналитик	27295

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (руб.)
-------	---	--	------------------------

1	Квалификационный уровень ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
	1 квалификационный уровень	слесарь-сантехник 3 разряда	16480
	1 квалификационный уровень	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3 разряда	16480
2	Квалификационный уровень ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	16500

12. По должностям рабочих и служащих, не включенным в ПКГ, устанавливаются следующие оклады:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад) - рублей
начальник отдела	21 630
помощник директора	18 540
старший специалист	17 510
ведущий специалист	16 480

### III. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения 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.

14. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам учреждения, 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);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

д) доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

15. Выплаты компенсационного характера труда работникам учреждения, 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. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в следующих размерах:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1-й степени) - 4% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2-й степени) - 5% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3-й степени) - 6% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.4 (вредные условия труда 4-й степени) - 7% от должностного оклада;

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

Размеры компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемые на момент вступления в силу настоящего Положения, не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников учреждения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Директор 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 учреждения с учетом отклонений их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда

рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не производятся.

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

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

18. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

19. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, 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) 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 учреждения, 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:

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

Рн - 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).

20. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

конкретизируются в коллективном договоре или локальном правовом акте учреждения и являются обязательными для включения в трудовые договоры работников учреждения, 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).

#### IV. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

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

22. В соответствии с 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) выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;
- д) выплаты за классность водителям автомобилей;
- е) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года);
- ж) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий
- з) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

23. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальными правовыми 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 учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

24. Разработка показателей эффективности труда работников учреждения и критериев их оценки осуществляется с учетом следующих принципов:

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

б) предсказуемость - работник учреждения 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 учреждения в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

#### Выплаты за сложность и напряженность работы

26. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в учетом следующих критериев:

- привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;
- сложность выполняемых работ;
- интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

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

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

28. 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 работнику, которому присвоена ученая степень, в случае соответствия отрасли науки, по которой присуждена ученая степень, направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей.

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

30. 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.

31. Выплату за наличие ученой степени кандидата наук рекомендуется устанавливать в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

32. Выплату за наличие ученой степени доктора наук рекомендуется устанавливать в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

33. 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 работнику, которому присвоены почетное звание Российской Федерации или почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, виду профессиональной деятельности работника.

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

35. 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.

36. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия рекомендуется устанавливать в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы соответственно.

#### Выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством

37. Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются с целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

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

39. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

41. 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.

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

#### Выплаты за классность водителям автомобилей

43. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются в целях материального стимулирования труда водителей автомобилей и повышения уровня их квалификации.

44. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

46. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года) осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников учреждения за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

47. Премияльная выплата с целью поощрения работников учреждения за

результаты труда по итогам работы может осуществляться за определенный период: месяц либо квартал (1,2, 3-й), год.

48. Решение о выплате премий за конкретный период принимается директором учреждения.

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

50. При премировании учитываются:

участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности;

успешное и добросовестное исполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

51. Премирование заместителей директора и иных работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения.

52. Размеры, порядок и условия осуществления выплат устанавливаются Положением о премировании.

#### Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий

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

#### Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

54. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

55. Выплаты устанавливаются с целью укрепления кадрового состава учреждения.

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

57. 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.

58. 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.

59. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения, заключаемых с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н.

60. Минимальная доля средств, направляемых учреждению на стимулирующие выплаты, устанавливается в размере 30 %.

#### V. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей

61. Оплата труда директора учреждения и его заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П.

62. Заработная плата директора учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

63. Условия оплаты труда директора 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.

64. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

65. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора учреждения и его заместителей) устанавливается в кратности 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора учреждения и его заместителей) устанавливается в кратности 5.

66. С учетом условий труда директору учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

67. Конкретный размер выплат компенсационного характера директору учреждения и его заместителя, имеющим право на получение соответствующих

видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

68. Заместителям директора устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

## VI. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения

69. В пределах фонда оплаты труда работнику учреждения производится выплата материальной помощи один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада) и приурочивается к выходу работника учреждения в очередной отпуск (к любой части ежегодно оплачиваемого отпуска по письменному заявлению работника).

70. Работнику учреждения оказывается материальная помощь:

- 1) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
- 2) в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением. Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

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

72. 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.