



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ПО ОХРАНЕ
ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО
НАСЛЕДИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

П Р И К А З

« 12 » августа 2021 года

№ 318 / 426

г. Петрозаводск

Об утверждении Положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр по государственной охране объектов культурного наследия», подведомственного Управлению по охране объектов культурного наследия 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», в соответствии с распоряжением Главы Республики Карелия от 28 декабря 2017 года № 711-р, приказываем:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр по государственной охране объектов культурного наследия», подведомственного Управлению по охране объектов культурного наследия Республики Карелия (далее - ГКУ РК «Республиканский центр по государственной охране объектов культурного наследия»).

2. Руководителю ГКУ РК «Республиканский центр по государственной охране объектов культурного наследия» при подготовке локальных правовых актов по оплате труда руководствоваться прилагаемым Положением.

Министр культуры
Республики Карелия

А.Н. Лесонен

Начальник Управления по охране
объектов культурного наследия
Республики Карелия

Ю.Б. Алипова

Приложение к приказу
Министерства культуры
Республики Карелия
и Управления по охране
объектов культурного
наследия Республики Карелия

от 12 августа 2021г. № 3181/426

Положение об оплате труда работников Государственного
казенного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр по
государственной охране объектов культурного наследия»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр по государственной охране объектов культурного наследия» (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 казенного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр по государственной охране объектов культурного наследия», в отношении которого Управление по охране объектов культурного наследия Республики Карелия осуществляет функции и полномочия учредителя, а Министерство культуры Республики Карелия осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств бюджета Республики Карелия (далее - учреждение, учредитель соответственно, Министерство), и включает в себя:

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

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений учреждения;

другие вопросы оплаты труда работников Учреждения.

2. Положение носит для Учреждения обязательный характер.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, 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;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

приказа Управления труда и занятости Республики Карелия от 05 июня 2020 года № 92-П «Об утверждении Методических рекомендаций по применению Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия».

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

Оплата труда работников, 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 доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия.

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника Учреждения, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 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).

9. Штатное расписание Учреждения согласовывается учредителем (Управлением), Министерством и утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

II. Размеры окладов (должностных окладов)

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (таблица № 1) по виду экономической деятельности «Деятельность по охране исторических мест и зданий, памятников культуры, и утвержденным Управлением по охране объектов культурного наследия Республики Карелия перечнем должностей, относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного казенного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр по государственной охране объектов культурного наследия» (Приказ Управления по охране объектов культурного наследия от 15 июня 2021 года № 373 «Об утверждении перечня должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу, и предельной доле оплате труда работников основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственного казенного учреждения Республики Карелия «Республиканский центр по государственной охране объектов культурного наследия», подведомственного Управлению по охране объектов культурного наследия Республики Карелия»).

Таблица № 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1. Административный персонал			
1.1.	Руководители	директор	36719,20
		Заместитель директора	25704,00
2. Основной персонал			
2.1.	Руководители	Начальник отдела	13737,60
2.2.	Специалист всех наименований и категорий, включая ведущего и старшего	Специалист по охране и использованию объектов культурного наследия	11448,00
		Специалист по учету и документированию объектов культурного наследия	11448,00

		Специалист по изучению и популяризации объектов культурного наследия	11448,00
		Специалист по сохранению объектов культурного наследия	11448,00
		Методист	11448,00
2.3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня, 1 квалификационный уровень	Инженер	11448,00
3. Вспомогательный персонал			
3.1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня, 1 квалификационный уровень	Архивариус	9720,00
3.2.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Водитель автомобиля	9720,00

III. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

11. 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.

12. В соответствии с 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» работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты 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 должностей

(профессий), 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 ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

13. Выплаты компенсационного характера труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

16. 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.

17. 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 сверхурочной работы, оплаты за 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, 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_м - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н - 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).

18. 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, 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

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

20. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н и приказом Управления труда и занятости Республики Карелия от 5 июня 2020 года № 92-П в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

а) за сложность и напряженность работы;

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

в) 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) за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;

д) за классность водителям автомобилей;

е) премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячно, а также по итогам года);

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

з) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

21. Минимальная доля средств, направляемых Учреждением на стимулирующие выплаты, составляет 20 процентов в общем фонде оплаты труда Учреждения.

22. Ежемесячно непосредственным руководителем работника осуществляется оценка его деятельности. На основе результатов оценки руководителем Учреждения ежемесячно принимается решение о размере выплаты.

23. Решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными правовыми актами Учреждения.

24. 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 и 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).

25. Разработка показателей эффективности труда работников Учреждения и критериев их оценки 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.

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

а) привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;

б) сложность выполняемой работы;

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

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

Предельный размер выплаты за сложность и напряженность составляет 30 процентов должностного оклада.

27. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук (кандидата наук устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, доктора наук устанавливается в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

Выплаты устанавливаются работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень, в случае соответствия отрасли науки, по которой присуждена ученая степень, направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей.

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 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.

28. Выплаты за наличие почетного звания Российской Федерации или почетного звания Республики Карелия устанавливаются в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы соответственно.

Выплаты устанавливаются работникам Учреждения, 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.

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

При наличии у работника Учреждения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия выплаты за наличие почетного звания устанавливаются в большем размере либо по выбору работника.

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

При наступлении у работника права на выплаты в период пребывания в 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.

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

30. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются в целях материального стимулирования труда водителей автомобилей и повышения уровня их квалификации в соответствии с Порядком и условиями осуществления выплат водителям автомобилей Учреждения, утвержденным Управлением по охране объектов культурного наследия Республики Карелия.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (таблица № 2).

Таблица № 2

Квалификационный класс водителя	Размер ежемесячной надбавки в процентах к установленному окладу (должностному окладу)
3 класс	10
2 класс	15
1 класс	20

31. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются при условии выполнения показателей эффективности труда работниками Учреждения.

Премииальная выплата с целью поощрения работников Учреждения по итогам работы осуществляется за месяц, а также по итогам года.

Решение о выплате премий за конкретный период принимается Руководителем Учреждения.

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

При премировании учитываются следующие показатели эффективности: участие в достижении Учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности, выполнение плана работы;

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.

Премирование заместителей Руководителя и иных работников Учреждения осуществляется по решению Руководителя Учреждения.

По итогам оценки результатов работы в том временном периоде, за который осуществляется премирование, работнику могут быть снижены или не установлены премиальные выплаты в случае нарушений трудовой дисциплины, недобросовестного выполнения должностных обязанностей и (или) наличие дисциплинарного взыскания.

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. Минимальный размер премиальной выплаты 20 процентов от оклада.

32. Решение о премиальных выплатах (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий принимается Руководителем Учреждения на основании представленного заместителем руководителя Учреждения предложения о премировании работника.

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. Минимальный размер премиальной выплаты 20 процентов от оклада.

33. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (далее - надбавка за выслугу лет) устанавливаются работникам Учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет (таблица № 3):

Таблица № 3

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

34. 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.

35. В стаж работы, дающий право на установление работникам Учреждения надбавки за выслугу лет, засчитываются 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, а также время работы в Учреждении.

36. 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 локальным актом Учреждения.

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

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

38. Документом, подтверждающим 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 либо сведениями о трудовой деятельности, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям, удостоверяющими наличие стажа работы (службы).

39. 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.

40. При наступлении у работника права на выплаты в период пребывания в 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.

V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения

41. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П.

42. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя,

Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

43. Условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и с учетом сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

44. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

45. Предельный уровень соотношения средней месячной заработной платы руководителя Учреждения и средней месячной заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 6.

Предельный уровень соотношения средней месячной заработной платы заместителя руководителя и средней месячной заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности 5.

При определении соотношения учитывается заработная плата руководителя, его заместителя и работников Учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

46. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

47. Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя Учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

48. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

49. Предельный размер выплаты за сложность и напряженность составляет - 75 процентов должностного оклада для заместителей руководителя Учреждения.

VI. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения

50. Руководителю устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за сложность и напряженность работы;
- б) за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки

(специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;

в) 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) за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством Российской Федерации;

д) премиальные выплаты по итогам работы (ежеквартально, а также по итогам года);

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

ж) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

51. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся в целях усиления его заинтересованности в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в повышении эффективности деятельности Учреждения и в рациональном подходе к решению поставленных задач по направлениям деятельности Учреждения.

52. Финансирование расходов на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат по итогам работы за год) и материальной помощи руководителю осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на текущий финансовый год. Финансирование расходов на осуществление премиальных выплат по итогам работы за год производится в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на финансовый год, следующий за отчетным годом.

53. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

54. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются с учетом следующих критериев:

а) привлечение руководителя к выполнению особо важных и ответственных работ;

б) сложность выполняемой работы;

в) интенсивность труда руководителя, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

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

Предельный размер выплаты за сложность и напряженность составляет 100 процентов должностного оклада руководителя Учреждения.

55. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук (кандидата наук устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, доктора наук устанавливается в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы).

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

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

При наступлении у руководителя права на выплаты в период пребывания в 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.

56. Выплаты за наличие почетного звания Российской Федерации или почетного звания Республики Карелия устанавливаются в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы соответственно.

Выплаты устанавливаются руководителю Учреждения, которому присвоены почетное звание Российской Федерации или почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, виду профессиональной деятельности Руководителя.

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

При наличии у руководителя Учреждения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия выплаты за наличие почетного звания устанавливаются в большем размере либо по выбору руководителя.

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

При наступлении у руководителя права на выплаты в период пребывания в 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.

57. Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются только в случае, если наличие квалификационной категории предусмотрено законодательством Российской Федерации.

58. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в виде ежемесячной процентной надбавки в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки (таблица № 4):

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

59. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы в Учреждении, а также время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период, когда руководитель состоял в трудовых отношениях с органом исполнительной власти Республики Карелия, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

60. В стаж работы, дающий право на установление руководителю Учреждения надбавки за выслугу лет, засчитываются время работы в Учреждении и периоды замещения отдельных должностей в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы руководителю для выполнения должностных обязанностей, предусмотренных заключаемым с ним трудовым договором, законодательством Российской Федерации и уставом Учреждения.

В Управлении создается комиссия по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее - комиссия), которая рассматривает вопросы возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление руководителю надбавки за выслугу лет при назначении на должность.

Решение комиссии оформляется протоколом, который является основанием для издания приказа Управления об установлении руководителю размера надбавки за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет назначается руководителю только по основному месту работы.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, если наименование должности не позволяет оценить направления деятельности, по которым работал руководитель, наличие требуемых опыта и знаний, дополнительно к трудовой книжке и (или) сведениям о трудовой деятельности - должностными инструкциями, трудовым договором и иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям.

61. Если у руководителя 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.

62. Премияльные выплаты по итогам работы предусматривают:

- премирование по итогам работы за квартал;
- премирование по итогам работы за год;
- премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

63. Премияльные выплаты руководителю по итогам работы устанавливаются на основе оценки достижения Учреждением в отчетном периоде (квартал, год) целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя (далее - целевые показатели эффективности деятельности), указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

64. Значения показателей, установленных в пунктах 1, 2 целевых показателей эффективности деятельности, указанных в приложении 1 к настоящему Положению, устанавливаются ежегодно приказом Управления. В случае необходимости в целевые показатели эффективности деятельности могут быть внесены изменения.

65. Руководитель Учреждения предоставляет Начальнику Управления, или лицу, исполняющему его обязанности, отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности за отчетный период по утвержденной Управлением форме:

за первый – третий квартал года – не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом;

за год – не позднее 5 марта года, следующего за отчетным годом.

66. Начальник Управления или лицо, исполняющее его обязанности на основе отчета руководителя оценивают достижение Учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности путем расчета суммы баллов (далее - итоговая балльная оценка) по показателям, установленным следующей таблицей № 5.

Таблица № 5

Количество выполненных показателей, характеризующих эффективность деятельности Учреждения	Размер премии по итогам работы за отчетный период руководителю Учреждения (в процентах от причитающегося размера премии)
выполнение показателей в полном объеме	100%
невыполнение одного показателя	80%
невыполнение двух-четырех показателей	50%

невыполнение пяти и более показателей	0%
---------------------------------------	----

67. По результатам оценки достижения Учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности Начальник Управления или лицо, исполняющее его обязанности, принимает решение о премировании руководителя с приложением расчета итоговой балльной оценки.

68. Премияльные выплаты руководителю по итогам работы за квартал (год) устанавливаются в процентах от должностного оклада в размере, равном итоговой балльной оценке за соответствующий отчетный период.

В случае если итоговая балльная оценка составляет менее 100 баллов, Начальник Управления имеет право увеличить итоговую балльную оценку до максимального размера с учетом важности, сложности, новизны, оперативности выполненных работ, оказанных услуг.

Основания для увеличения итоговой балльной оценки отражаются в решении Начальника Управления, или лица, исполняющего его обязанности, указанном в пункте 65 настоящего Положения, либо в резолюции Начальника Управления на указанном решении.

69. Премияльные выплаты руководителю по итогам работы (квартал, год) не устанавливаются:

в случае выявления в отчетном периоде фактов грубого нарушения по вине руководителя требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности;

в случае выявления в отчетном периоде фактов нанесения Учреждению материального ущерба по вине руководителя;

в случаях, указанных в пункте 70 настоящего Положения.

70. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год) не устанавливаются или снижается Начальником Управления в случае:

выявления в отчетном периоде по результатам проверок, проведенных в Учреждении, фактов нарушения законодательства;

наложения на руководителя в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

Снижение размера премиальной выплаты или ее неустановление осуществляются с учетом характера, вида нарушений, обстоятельств, при которых были допущены нарушения, наличия наступивших в связи с допущенным нарушением вредных последствий и их размера (значения).

В случае проведения проверок в Учреждении, за исключением проверок, проводимых Управлением, руководитель сообщает в Управление о сроках их проведения в течение трех рабочих дней с момента получения соответствующей информации. Копия акта проверки (заключения, предписания, иного документа по результатам проверки) должна быть представлена в Управление в течение трех рабочих дней, со дня, следующего за днем его получения руководителем.

Для целей настоящего Положения под грубым нарушением требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности, понимаются факты, предусмотренные статьей 15.11 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.

VII. Другие вопросы оплаты труда

71. Руководителю и работникам Учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения может быть оказана материальная помощь:

- 1) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
- 2) в связи со свадьбой, рождением ребенка, усыновлением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением.

72. Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимается Начальником Управления на основании письменного заявления руководителя при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

73. Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

74. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

75. Работникам могут быть произведены выплаты в следующих случаях:

- 1) при объявлении благодарности Учреждения, Управления, награждении Почетной грамотой Управления, поощрении Главой Республики Карелия - в размере двух тысяч рублей;
- 2) при награждении государственной наградой Республики Карелия - в размере три тысячи рублей;
- 3) при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере пять тысяч рублей;
- 4) при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере семь тысяч рублей;
- 5) при награждении государственной наградой Российской Федерации - в размере десять тысяч рублей.

76. Руководителю могут быть произведены выплаты в следующих случаях:

- 1) при объявлении благодарности Управления, награждении Почетной грамотой Управления, поощрении Главой Республики Карелия - в размере половины должностного оклада;
- 2) при награждении государственной наградой Республики Карелия - в размере одного должностного оклада;
- 3) при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере одного с половиной должностного оклада;

4) при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере двух должностных окладов;

5) при награждении государственной наградой Российской Федерации - в размере трех должностных окладов.

77. Выплаты, предусмотренные пунктами 75 и 76 настоящего Положения, производятся без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
Республики Карелия
«Республиканский центр по
государственной охране объектов
культурного наследия», утвержденному
приказом Министерства культуры
Республики Карелия и Управлением по
охране объектов культурного наследия
Республики Карелия
от 12 августа 2021 № 318 / 426

Целевые показатели эффективности деятельности руководителя
Государственного казенного учреждения Республики Карелия
«Республиканский центр по государственной охране объектов
культурного наследия»

№ п/п	Показатели эффективности	Значение показателя оценки в баллах
1.	Выполнение плана работы Учреждения	Выполнение показателя - 10 баллов Невыполнение показателя на 20% и более - 0 баллов
2.	Уровень средней заработной платы работников учреждения по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	Увеличивается или сохраняется - 10 баллов Снижается - 0 баллов
3.	Укомплектованность кадрами	От 90% до 100% - 10 баллов Менее 90% - 5 баллов
4.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности сотрудников в учреждении (учитываются случаи травматизма, связанные с неудовлетворительным состоянием материальной	Наличие - 10 баллов Отсутствие - 0 баллов

	базы учреждения, прилегающей территории)	
5.	Качество предоставляемой бухгалтерской и иной отчетности в Управление и Министерство культуры Республики Карелия	Отсутствие зафиксированных Управлением и Министерством культуры Республики Карелия нарушений - 10 баллов; наличие (за исключением фактов грубых нарушений требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности) - 0 баллов
6.	Отсутствие просроченной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	Выполнение показателя - 10 баллов; наличие - 0 баллов
7	Достижение наилучших показателей качества финансового менеджмента	Выполнение показателя - 10 баллов; невыполнение показателя на 20 и более % - 0 баллов
8.	Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы работникам	Отсутствие - 10 баллов; наличие - 0 баллов
9.	Отсутствие нецелевого использования Учреждением бюджетных средств	Отсутствие - 5 баллов; наличие - 0 баллов
10.	Обеспечение информационной открытости Учреждения	Своевременное размещение информации об учреждении в полном объеме на официальном сайте http://monuments.karelia.ru/o-centre/ - 5 баллов; нарушение срока и объема размещения информации - 0 баллов
11.	Своевременное и качественное представление информации по запросам Управления	Своевременное и качественное представление информации по запросам Управления - 10 балла; наличие замечаний по предоставлению информации по запросам - 0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах за квартал		100 баллов