



Российская Федерация
Республика Карелия
Постоянное представительство
Республики Карелия
при Президенте Российской Федерации

ПРИКАЗ

«30» августа 2021 г.

№ 17

г. Москва

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации»

В целях реализации постановления Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 г. № 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 г. № 711-р п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации» (далее - Положение), подведомственного Постоянному представительству Республики Карелия при Президенте Российской Федерации.

2. Директору государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации» при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда руководствоваться прилагаемым Положением.

3. Признать утратившими силу приказы Постоянного представительства Республики Карелия при Президенте Российской Федерации:

от 27 декабря 2018 г. № 46-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия

«Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации»» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 29 декабря 2018 г. № 1001201812290003);

от 27 декабря 2018 г. № 47-П «Об утверждении Положения о материальном стимулировании, оказании материальной помощи директору государственного казенного учреждения Республики Карелия "Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации» (Официальный интернет-портал правовой информации" (www.pravo.gov.ru), № 1001201812290001, 29 декабря 2018 г.);

от 25 декабря 2020 г. № 38 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации».

Заместитель Главы Республики Карелия –
Постоянный представитель Республики Карелия
при Президенте Российской Федерации



В.В. Тимофеев

Утверждено
приказом Постоянного
представительства Республики Карелия
при Президенте Российской Федерации
от «30» августа 2021 г. № 17

Положение
об оплате труда работников
государственного казенного учреждения Республики Карелия
«Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации»,
подведомственного Постоянному представительству Республики Карелия при
Президенте Российской Федерации

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации», подведомственного Постоянному представительству 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 г. № 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 от 30 сентября 2008 г. № 203-П), определяет условия оплаты и стимулирования труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации», подведомственного Постоянному представительству Республики Карелия при Президенте Российской Федерации (далее, соответственно, – учреждение, Представительство) 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 директора учреждения, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

2. Положение носит для учреждения обязательный характер.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальным нормативным 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 г. № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - постановление Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 г. № 110-П);

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением, и предельными размерами не ограничивается.

7. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих (приложение № 1).

II. Выплаты компенсационного характера

8. 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.

9. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 29

мая 2008 г. № 110-П работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей (профессий), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

10. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада).

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

12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются работникам учреждения в соответствии с законодательством:

выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 20% часовой части оклада (должностного оклада) работника;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится

работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

тарифная часть заработной платы, исчисленная в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы; компенсационные и стимулирующие выплаты.

Удвоение размера оплаты относится только к тарифной части заработной платы.

оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся на основании приказа директора учреждения о привлечении работника учреждения к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

13. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад).

14. 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, оплаты труда 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).

III. Выплаты стимулирующего характера

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

16. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П в целях поощрения работников учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за сложность и напряженность работы;

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

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;

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

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

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

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.

Решение о применении выплат за сложность и напряженность работы принимается учреждением с учетом обеспечения выплаты финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников

учреждения.

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в кратности к окладу (должностному окладу) – до 7.

Решение об установлении выплаты за сложность и напряженность работы и ее размерах принимается руководителем учреждения.

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

Выплата за наличие ученой степени 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 учреждения возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника учреждения 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.

19. Выплата за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и 5 процентов оклада (должностного оклада) соответственно.

Выплаты устанавливаются работникам учреждения, которым присвоены почетное звание Российской Федерации и 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 и (или) внебюджетных источников.

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

При наступлении у работника учреждения 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.

20. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года выплачиваются при условии выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения (приложение № 2), и осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников за выполненную работу.

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

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Решение о размерах премиальных выплат по итогам работы принимается директором учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Премияльные выплаты не устанавливаются работникам учреждения, имеющим в отчетном периоде неснятое дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей (при премировании по итогам работы за месяц).

21. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются работникам учреждения по результатам:

успешного выполнения особо важных и сложных заданий;

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

качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности.

22. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения устанавливаются по решению директора учреждения.

Премияльные выплаты (разовые) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий, и могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

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

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, 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;

время работы в органах исполнительной власти (федеральных, субъекта

Российской Федерации, муниципальных), государственных и муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджетов всех уровней;

период военной службы;

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.

Для рассмотрения вопросов о возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, создается комиссия учреждения по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее - комиссия), состав которой утверждается приказом учреждения.

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

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

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты, являются трудовая книжка, или сведения о трудовой деятельности, предоставляемые в порядке, установленном статьей 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций и учреждений.

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

При наступлении у работника учреждения права на установление или изменение размера надбавки за выслугу лет 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.

24. В целях принятия решения об осуществлении выплат стимулирующего характера и оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается комиссия.

25. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года и их размеры определяются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и осуществляются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

26. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником учреждения.

IV. Условия оплаты труда директора, главного бухгалтера Учреждения

27. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в

трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

28. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором.

29. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета директора, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 6.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности 4.

30. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

31. С учетом условий труда директору, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом II настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера директору, главному бухгалтеру учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

32. Главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за сложность и напряженность работы;

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

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;

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

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

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Предоставление главному бухгалтеру учреждения выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с условиями и критериями, установленными разделом III настоящего Положения.

33. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по решению руководителя уполномоченного органа и оформляются приказом.

34. При установлении директору учреждения выплаты за сложность и напряженность работы учитываются следующие критерии:

привлечение директора к выполнению особо важных и ответственных работ;

сложность выполняемой работы;

интенсивность и напряженность в работе;

оперативность и качественный результат труда при проведении мероприятий, включенных в годовой план мероприятий с участием Главы Республики Карелия, членов Правительства Республики Карелия, руководителей органов исполнительной власти Республики Карелия и план мероприятий с участием Главы Республики Карелия, членов Правительства Республики Карелия, руководителей органов исполнительной власти Республики Карелия на очередной месяц.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37. Премияльные выплаты по итогам работы директору учреждения устанавливаются в процентах от его должностного оклада или в абсолютном размере и предельным размером не ограничиваются.

Премияльные выплаты по итогам работы директору учреждения

осуществляются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за месяц и по итогам года в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения (приложение № 3).

Показателем эффективности работы директора учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Главы Республики Карелия, Правительства Республики Карелия.

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

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

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

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, 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.

время работы в органах исполнительной власти (федеральных, субъекта Российской Федерации, муниципальных), государственных и муниципальных учреждениях, финансируемых за счет бюджетов всех уровней.

период военной службы;

периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы директору учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, а также время работы в учреждении.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты, являются трудовая книжка, или сведения о трудовой деятельности, предоставляемые в порядке, установленном статьей 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций и учреждений.

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

40. Финансирование расходов на осуществление выплат стимулирующего

характера (за исключением премиальных выплат по итогам работы за год) и материальной помощи директору 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.

V. Другие вопросы оплаты труда

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

42. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

43. Директору и работникам учреждения на основании заявления оказывается материальная помощь в размере до трех окладов (должностных окладов) один раз в год. Работнику учреждения, не полностью отработавшему период, материальная помощь рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

44. Директору и работникам учреждения может быть произведена единовременная выплата на основании заявления (директору, руководителю уполномоченного органа, соответственно):

в связи с юбилейными датами (50, 60, 70, 75 лет и далее каждые пять лет);

к праздничным датам в абсолютном размере по решению директора учреждения в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия, присвоением почетных званий, при увольнении в связи с выходом на пенсию, в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью работника и членов его семьи (родители, родные братья, сестры, супруги, дети), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением. Указанные единовременные выплаты производятся в абсолютном размере по решению руководителя учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым они выплачиваются.

45. Оказание материальной помощи и производство единовременной выплаты осуществляется при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного учреждения
Республики Карелия
«Представительство
Республики Карелия при
Президенте Российской Федерации»

Размеры
окладов (должностных окладов) работников
государственного казенного учреждения Республики Карелия
«Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации»

1. 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 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: 1 квалификационный уровень	бухгалтер	8 840

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: 1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	7 951

2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»: 4 квалификационный уровень	водитель автомобиля	9 777
----	---	---------------------	-------

3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Специалист	7 951
2.	Ведущий специалист	8 840
3.	Специалист по кадровой и юридической работе	8 840
4.	Советник директора	14 735
5.	Главный бухгалтер-начальник отдела	14 735
6.	Начальник отдела	14 735

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного учреждения
Республики Карелия
«Представительство
Республики Карелия при
Президенте Российской Федерации»

**Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности работников
государственного казенного учреждения Республики Карелия
«Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации»**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Ед. изм.	Критерии	Кол-во баллов, соответствующее критерию	Индивидуальный подсчет набранных баллов
1	2	3	4	5	6
1.	Советника директора				
1	Соблюдение трудовой дисциплины (добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений работодателя)	Число случаев нарушений	отсутствуют	20	20
1			незначительное	10	
2 и > или 1			0	существенное	
2	Отсутствие замечаний по результатам проверок Учреждения контрольными и надзорными органами по курируемому направлению деятельности либо выполняемой работе	Число случаев нарушений	отсутствуют	20	20
1			незначительное	10	
2 и > или 1			0	существенное	
3	Своевременность предоставления различной отчетности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество	%	90-100	20	20
80-89			10		
79 и <			0		
4	Обеспечение сохранности имущества Учреждения, эффективное использование материальных ценностей, доступных и используемых работником	%	90-100	20	20
80-89			10		
79 и <			0		
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	%	90-100	20	20
80-89			10		
79 и <			0		
2.	Специалиста по кадровой и юридической работе				
2.1	Соблюдение трудовой дисциплины (добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений работодателя)	Число случаев нарушений	отсутствуют	20	20
1			незначительное	10	
2 и > или 1			0	существенное	
2.2	Отсутствие замечаний по результатам проверок Учреждения контрольными и надзорными органами по	Число случаев нарушений	отсутствуют	20	20
1			незначительное	10	

	курируемому направлению деятельности либо выполняемой работе	ний	2 и > или 1 существенное	0	
2.3	Своевременность предоставления различной отчетности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество	%	90-100	20	20
80-89			10		
79 и <			0		
2.4	Обеспечение сохранности имущества Учреждения, эффективное использование материальных ценностей, доступных и использующихся работником	%	90-100	20	20
80-89			10		
79 и <			0		
2.5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	%	90-100	20	20
80-89			10		
79 и <			0		
3.	главного бухгалтера-начальника отдела бухгалтерского (бюджетного) учета и отчетности				
3.1	Соблюдение трудовой дисциплины (добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений работодателя)	Число случаев в нарушениях	отсутствуют	20	20
1 незначительное			10		
2 и > или 1 существенное			0		
3.2	Отсутствие замечаний по результатам проверок Учреждения контрольными и надзорными органами по курируемому направлению деятельности либо выполняемой работе	Число случаев в нарушениях	отсутствуют	20	20
1 незначительное			10		
2 и > или 1 существенное			0		
3.3	Своевременность предоставления различной отчетности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество	%	90-100	20	20
80-89			10		
79 и <			0		
3.4	Обеспечение сохранности имущества Учреждения, эффективное использование материальных ценностей, доступных и использующихся работником	%	90-100	20	20
80-89			10		
79 и <			0		
3.5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	%	90-100	20	20
80-89			10		
79 и <			0		
4.	бухгалтера отдела бухгалтерского (бюджетного) учета и отчетности				
4.1	Соблюдение трудовой дисциплины (добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений работодателя)	Число случаев в нарушениях	отсутствуют	20	20
1 незначительное			10		
2 и > или 1 существенное			0		
4.2	Отсутствие замечаний по результатам проверок Учреждения контрольными и надзорными органами по курируемому направлению деятельности либо выполняемой работе	Число случаев в нарушениях	отсутствуют	20	20
1 незначительное			10		
2 и > или 1 существенное			0		
4.3	Своевременность предоставления различной отчетности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество	%	90-100	20	20
80-89			10		
79 и <			0		
4.4	Обеспечение сохранности имущества	%	90-100	20	20

	Учреждения, эффективное использование материальных ценностей, доступных и используемых работником		80-89	10	
			79 и <	0	
4.5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	%	90-100	20	20
			80-89	10	
			79 и <	0	
5.	начальника отдела транспортного и организационного обеспечения				
5.1	Соблюдение трудовой дисциплины (добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений работодателя)	Число случаев в нарушениях	отсутствуют	20	20
			1	10	
			незначительное		
			2 и > или 1	0	
			существенное		
5.2	Отсутствие замечаний по результатам проверок Учреждения контрольными и надзорными органами по курируемому направлению деятельности либо выполняемой работе	Число случаев в нарушениях	отсутствуют	20	20
			1	10	
			незначительное		
			2 и > или 1	0	
			существенное		
5.3	Своевременность предоставления различной отчетности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество	%	90-100	20	20
			80-89	10	
			79 и <	0	
5.4	Обеспечение сохранности имущества Учреждения, эффективное использование материальных ценностей, доступных и используемых работником	%	90-100	20	20
			80-89	10	
			79 и <	0	
5.5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	%	90-100	20	20
			80-89	10	
			79 и <	0	
6.	ведущего специалиста отдела транспортного и организационного обеспечения				
6.1	Соблюдение трудовой дисциплины (добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений работодателя)	Число случаев в нарушениях	отсутствуют	20	20
			1	10	
			незначительное		
			2 и > или 1	0	
			существенное		
6.2	Отсутствие замечаний по результатам проверок Учреждения контрольными и надзорными органами по курируемому направлению деятельности либо выполняемой работе	Число случаев в нарушениях	отсутствуют	20	20
			1	10	
			незначительное		
			2 и > или 1	0	
			существенное		
6.3	Своевременность предоставления различной отчетности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество	%	90-100	20	20
			80-89	10	
			79 и <	0	
6.4	Обеспечение сохранности имущества Учреждения, эффективное использование материальных ценностей, доступных и используемых работником	%	90-100	20	20
			80-89	10	
			79 и <	0	
6.5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	%	90-100	20	20
7.	специалиста отдела транспортного и организационного обеспечения				
7.1	Соблюдение трудовой дисциплины (добросовестное выполнение	Число случаев	отсутствуют	20	20
			1	10	

	работником своих должностных обязанностей, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений работодателя)	в нарушениях	незначительное		
			2 и > или 1 существенное	0	
7.2	Отсутствие замечаний по результатам проверок Учреждения контрольными и надзорными органами по курируемому направлению деятельности либо выполняемой работе	Число случаев в нарушениях	отсутствуют	20	20
			1 незначительное	10	
			2 и > или 1 существенное	0	
7.3	Своевременность предоставления различной отчетности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество	%	90-100	20	20
			80-89	10	
			79 и <	0	
7.4	Обеспечение сохранности имущества Учреждения, эффективное использование материальных ценностей, доступных и используемых работником	%	90-100	20	20
			80-89	10	
			79 и <	0	
7.5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	%	90-100	20	20
8.	водителя отдела транспортного и организационного обеспечения				
8.1	Отсутствие нарушений правил дорожного движения	Число случаев в нарушениях	отсутствуют	20	20
			1 незначительное	10	
			2 и > или 1 существенное	0	
8.2	Сохранность и исправность управляемого автомобиля	%	95-100	20	20
			90-94	10	
			89 и <	0	
8.3	Своевременный выход на линию управляемого автомобиля	%	95-100	20	20
			90-94	10	
			89 и <	0	
8.4	Своевременное заполнение и сдача первичных документов по учету работы автомобиля	%	95-100	20	20
			90-94	10	
			89 и <	0	
8.5	Пробег автомобиля без ремонта, рациональное использование ГСМ	%	95-100	20	20
			90-94	10	
			89 и <	0	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников государственного
казенного учреждения
Республики Карелия
«Представительство
Республики Карелия при
Президенте Российской Федерации»

Критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности
государственного казенного учреждения Республики Карелия
«Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации»
за ____ 20__ г.

№ п/п	Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы учреждения	Ед. изм.	Формула расчета	Объем показателя в натуральном выражении		Отклонение (%)	Отметка о проверке
				План выполнения за отчетный период	Факт выполнения за отчетный период		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Показатели основной деятельности						
	Показатель 1: коэффициент безаварийной эксплуатации зданий, находящихся в оперативном управлении государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации» (далее - учреждение)	%	$(Обз:Общ) \times 100$, где Обз- общее количество объектов безаварийной эксплуатации в текущем периоде; Общ- общее количество объектов	100			
	Показатель 2: поддержание работоспособности средств вычислительной техники, аудио- и видеокомплексов, средств телефонной связи	%	$(Тпэ:Тобщ) \times 100$, где Тпэ- общее количество техники, пригодной к эксплуатации; Тобщ- общее количество техники	100			
	Показатель 3: коэффициент безаварийной работы транспорта, находящегося на балансе учреждения	%	$(Абр:Аобщ) \times 100$, где Абр- количество транспорта безаварийной эксплуатации;	100			

			Аобщ- количество транспортных единиц	общее			
	Количество рекламаций (претензий) по качеству проведения мероприятий, включенных в годовой план мероприятий с участием Главы Республики Карелия, членов Правительства Республики Карелия, руководителей органов исполнительной власти Республики Карелия и план мероприятий с участием Главы Республики Карелия, членов Правительства Республики Карелия, руководителей органов исполнительной власти Республики Карелия на очередной месяц	Абсо- лют- ная вели- чина					
2	Показатели финансово-хозяйственной деятельности						
	Отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности	рублей			100		
	Освоение средств (отношение кассового расхода к прогнозу кассовых выплат с учетом видов расходов)	%	При наличии отклонений не более 15 % кассового исполнения бюджета от прогноза кассовых выплат		100		