



**МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ЭКОЛОГИИ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**

П Р И К А З

03.12.2021

№ 2491

г.ПЕТРОЗАВОДСК

О внесении изменений в приказ Министерства по природопользованию и экологии Республики Карелия от 14 декабря 2015 года №1962

На основании постановления Правительства Республики Карелия от 8 ноября 2021 года №506-П «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года №203-П», п р и к а з ы в а ю :

1. Внести в Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия — центральных лесничеств, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Карелия, по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство», утвержденное приказом Министерства по природопользованию и экологии Республики Карелия от 14 декабря 2015 года №1962 «Об установлении системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия — центральных лесничеств, подведомственных Министерству природных ресурсов и экологии Республики Карелия» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2016, №1, ст.134; №9, ст.2037; 2018, №1, ст.133; 2019, №5,

ст.1173; №10, ст. 2321; 2020, №1, ст.144; №8, ст.2031; №10, ст.2562) (далее — Положение), следующие изменения:

1) пункт 12 Положения изложить в следующей редакции:

«12. В соответствии с Перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденными 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» и Республиканским отраслевым соглашением по лесному хозяйству Республики Карелия на 2013-2015 годы, работникам Учреждения производятся следующие виды выплат.

Виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации. За каждый час работы в ночное время работнику выплачивается доплата в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» не менее 20% оклада (должностного оклада);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами — в соответствии с действующим законодательством.

Во всех случаях, когда компенсационные выплаты и надбавки к окладам (должностным окладам) работников предусматриваются в процентах, размер каждой выплаты и надбавки исчисляется от оклада (должностного оклада) без учета других выплат и надбавок (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом оценки эффективности работы и личного вклада работника в общие результаты работы, а также наличием средств, предусмотренных на оплату труда, и максимальным размером не ограничиваются.

Виды выплат стимулирующего характера:

1. Выплаты за сложность и напряженность работы.
2. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей.
3. 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.

4. Выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством.

5. Выплаты за классность водителям автомобилей.

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

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

8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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 выполнившего 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;

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

P_n - размер начисленной месячной заработной платы работнику Учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) (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).»;

2) пункт 15 Положения изложить в следующей редакции:

«15. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Среднемесячная заработная плата за год руководителей Учреждений не должна превышать среднемесячную заработную плату за год руководителя органа исполнительной власти Республики Карелия — главного распорядителя (распорядителя) средств бюджета Республики Карелия, в ведении которого находятся указанные государственные учреждения Республики Карелия.

При расчете соотношения среднемесячной заработной платы за год для

указанных целей не учитываются выплаты за работу по совместительству, работу, выполняемую путем совмещения профессий (должностей), а также компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованные отпуска.».

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2022 года.

И.о.Министра



А.А.Щепин