



Российская Федерация
Республика Карелия
Министерство экономического развития и промышленности
Республики Карелия

ПРИКАЗ

№ 176

от 31.03.2023

г. ПЕТРОЗАВОДСК

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Информационный туристский центр Республики Карелия», подведомственного Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Карелия от 25 января 2010 года № 1365-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия», 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» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Информационный туристский центр Республики Карелия», подведомственного Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия (далее - ГБУ «ИТЦ»).

2. Рекомендовать руководителю ГБУ «ИТЦ» при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда руководствоваться Примерным положением об оплате труда, утвержденным настоящим приказом.

Министр

О.А. Ермолаев

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат ОГР 120A2A29E92639156AA0831AE6E89D05
Выдана: Ермолаев Олег Александрович
Действителен с 19.12.2022 по 13.03.2024

Приложение
к приказу
Министерства экономического
развития и промышленности
Республики Карелия
от 31.03.2023 года № 176

**Примерное положение об оплате труда работников государственного
бюджетного учреждения «Информационный туристский центр Республики Карелия»,
подведомственного Министерству экономического развития и промышленности
Республики Карелия**

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений» (далее - постановление Правительства Республики Карелия №203-П), от 29 мая 2008 года №110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - постановление Правительства Республики Карелия №110-П), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано для использования при подготовке государственным бюджетным учреждением «Информационный туристский центр Республики Карелия», подведомственным Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия (далее - учреждение, Министерство соответственно), коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия по всем видам экономической деятельности, осуществляемым ГБУ «ИТЦ» в соответствии с его Уставом.

3. Примерное положение включает в себя рекомендуемые:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемые на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

- виды и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия №110-П;

- виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия №110-П;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим Примерным 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, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия №110-П;

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия №110-П;

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

- мнения представительного органа работников (при его наличии).

5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному работником времени или пропорционально выполненному работником объему работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

Расходы на оплату труда работников учреждения осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выплаты по оплате труда из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), от средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Карелия источников

финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

7. При установлении систем оплаты труда работников учреждения руководитель учреждения обеспечивает:

- наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

- применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников учреждения или с учетом мнения представительного органа работников учреждения (по согласованию с представительным органом работников учреждения)).

8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

9. Формирование штатной численности в учреждении рекомендуется проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ.

10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения.

11. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации).

12. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

13. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Под административно-управленческим персоналом понимается руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений (за исключением руководителей обособленных подразделений и руководителей структурных подразделений (в случае отсутствия обособленных подразделений), осуществляющих деятельность вне населенного пункта, являющегося местом государственной регистрации учреждения).

14. Заработная плата работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, должна соответствовать указанным требованиям в пересчете на нормальную продолжительность рабочего времени.

15. Вопросы оплаты труда, не предусмотренные настоящим Положением, регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, Министерства.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

16. Оплата труда работников учреждений включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

17. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), профессий - к квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

18. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих общетраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

Рекомендуемые минимальные размеры
должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендованный минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня"			
1	1-ый квалификационный уровень	Делопроизводитель	6650=00
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"			
2	4-ый квалификационный уровень	Ведущий специалист по кадрам	6700=00
3	5-ый квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	27538=00

Должностные оклады (оклады) работников, должности или профессии которых не

определены в соответствующих приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (окладов):

ведущий специалист - 6 700 рублей;

главный специалист - 6 851 рублей;

начальник отдела - 7 591 рублей;

19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

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

20. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4,6.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,5.

III. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения

21. Зарплата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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.

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

22. Среднемесячная заработная плата за год руководителя учреждения не должна превышать среднемесячную заработную плату за год руководителя исполнительного органа Республики Карелия - главного распорядителя средств бюджета Республики Карелия, в ведении которого находится указанное учреждение.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения,

рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

23. Количество заместителей руководителя бюджетного учреждения определяется исходя из соотношения:

- до 100 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера - не более 1 штатной единицы;

- от 100 до 300 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера - не более 2 штатных единиц;

- от 300 до 600 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера - не более 3 штатных единиц;

- свыше 600 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера - не более 4 штатных единиц;

24. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру бюджетного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

25. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения за отчетный период (в относительном выражении от размера оклада по занимаемой должности).

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений 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.

27. В соответствии с Перечнем видов компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия N 110-П, работникам учреждений 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 профессий (должностей), 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

28. 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.

29. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в следующих размерах:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 5% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - 6% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - 7% от должностного оклада;
- по классу 4 (опасные условия труда) - 8%.

30. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не производятся.

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

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

В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

33. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), 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 в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

34. 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.

35. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждений 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 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет 20% от оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

36. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

38. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся на основании распорядительного акта руководителя учреждения о привлечении работника учреждения к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

40. 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).

41. 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;

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

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента, 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).

42. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективном договоре или локальном нормативном акте учреждения и являются обязательными для включения в трудовые договоры работников, заключаемые с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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).

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

44. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия №110-П и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №167н, в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

а) за сложность и напряженность работы;

б) за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук области знания 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 (за месяц либо ежеквартально (за I квартал,

первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);

- ж) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- з) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

45. Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, составляет 20 процентов в общем фонде оплаты труда учреждения.

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

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальными правовыми актами учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

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.

46. 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.

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

48. 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.

49. 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.

50. 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 и (или) внебюджетных источников.

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.

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

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

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

Право на выплаты у работника возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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.

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

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

Водителю автомобиля могут быть присвоены следующие классы:

- водитель автомобиля 1-го класса;
- водитель автомобиля 2-го класса;
- водитель автомобиля 3-го класса.

Классность водителям присваивается последовательно, начиная с 3-го класса.

Требования к сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовке и опыту работы водителя, необходимые для присвоений классности:

Квалификационный класс водителя	Требования о наличии разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами категорий		Требования к стажу работы в качестве водителя, предусмотренные квалификационными характеристиками
	в водительских удостоверениях, выданных до 01.02.2011	в водительских удостоверениях, выданных с 01.02.2011	
3	«В»; либо «С»; либо «В» и «С»	«В»; либо «С»; либо «В» и «С»	Требования по стажу не предъявляются. Исключение: для управления автомобилями, оборудованными специальной звуковой и световой сигнализацией, необходим непрерывный стаж работы в качестве водителя автомобиля не менее двух лет
2	«В» и «Е»; либо «С» и «Е»; либо «D»; либо «D» и «Е»	«ВЕ»; либо «СЕ»; либо «D»; либо «DE»	Непрерывный стаж работы в качестве водителя 3-го класса не менее двух лет

1	«В», «С», «D», и «Е»	«BE», «CE» и «DE»	Непрерывный стаж работы в качестве водителя 2-го класса не менее одного года
---	----------------------	-------------------	--

Кроме вышеозначенных требований, присвоение водителю класса производится при условиях:

- добросовестного исполнения им своих обязанностей;
- отсутствия перерасхода горюче-смазочных материалов;
- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;
- соблюдения трудовой дисциплины.

Классность водителю присваивается приказом руководителя на основании решения квалификационной комиссии. В состав квалификационной комиссии включаются председатель комиссии, секретарь комиссии (работник кадровой службы), члены комиссии (работники правовой, бухгалтерской, технической служб, службы по охране труда, безопасности движения, квалифицированные водители, представители первичной профсоюзной организации). Квалификационная комиссия является постоянно действующей и формируется приказом руководителя, в котором устанавливается персональный состав квалификационной комиссии, порядок ее работы. Заседание квалификационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

Вопрос о присвоении классности водителю рассматривается квалификационной комиссией на основании заявления водителя. Заявление водителя о присвоении класса на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются: копия трудовой книжки; копия водительского удостоверения; представление непосредственного руководителя. В представлении указываются общие сведения о водителе, дата приема на работу; сведения об уровне его образования прохождении подготовки по программам повышения квалификации, общий стаж работы в качестве водителя, характеристика работы (включая сведения о соблюдении трудовой дисциплины, соблюдении правил технической эксплуатации автомобиля, отсутствии нарушений правил дорожного движения), иные сведения, характеризующие профессиональное мастерство водителя.

Заседание квалификационной комиссии по рассмотрению заявления о присвоении классности водителю проводится по решению председателя квалификационной комиссии не позднее чем через месяц после поступления заявления. О дате, времени и месте проведения заседания квалификационной комиссии информируются руководитель и водитель, в отношении которого поступило ходатайство, и непосредственный руководитель не менее чем за 10 дней до проведения заседания. Квалификационная комиссия рассматривает представленные документы, проверяет теоретические знания в соответствии с квалификационными характеристиками и практические навыки водителя.

Перечень вопросов для определения уровня теоретической подготовки водителя (включая знание Правил дорожного движения и технической эксплуатации автомобиля устройства и методов технического обслуживания автомобилей) определяется квалификационной комиссией и утверждается председателем комиссии.

В случае неявки водителя на заседание квалификационной комиссии по причине которая не является уважительной, квалификационная комиссия оставляет поступившее

ходатайство без рассмотрения, о чем выносится соответствующее решение. В случае неявки водителя на заседание квалификационной комиссии по уважительной причине по просьбе работника или его непосредственного руководителя квалификационная комиссия принимает решение о переносе срока заседания комиссии по рассмотрению поступившего ходатайства. Новая дата, время и место проведения заседания квалификационной комиссии устанавливаются председателем комиссии с учетом характера обстоятельств послуживших причиной неявки, и обеспечения объективного рассмотрения вопроса.

По результатам рассмотрения квалификационной комиссией представленного ходатайства, проверки теоретических знаний и практических навыков комиссия выносит одно из следующих решений:

- водитель обладает теоретическими знаниями и практическими навыками, соответствует требованиям, предъявляемым к водителю 1-го, 2-го или 3-го класса;

- водитель не обладает теоретическими знаниями и (или) практическими навыками и (или) не соответствует требованиям, предъявляемым к водителю 1-го, 2-го или 3-го класса.

Решение квалификационной комиссии принимается в отсутствие водителя в отношении которого рассматривается ходатайство, простым большинством голосов от числа ее членов, присутствовавших на заседании, и оформляется протоколом. При равенстве голосов членов квалификационной комиссии решающим является голос ее председателя. Решение квалификационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии, секретарем комиссии, членами комиссии.

Протокол заседания квалификационной комиссией представляется руководителю не позднее чем через два рабочих дня после его проведения. В течение 10 дней после вынесения квалификационной комиссией решения о соответствии уровня теоретических знаний и практических навыков водителя классу квалификации на основании протокола заседания квалификационной комиссии руководитель издает приказ о присвоении водителю соответствующего класса.

53. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются при условии выполнения показателей эффективности труда работниками учреждения.

Премияльная выплата с целью поощрения работников учреждения за результаты труда по итогам работы может осуществляться за месяц либо ежеквартально (за I квартал первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года.

Решение о выплате премий за конкретный период принимается руководителем учреждения.

Премияльная 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 труда:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов;

Положение о премировании утверждается локальным правовым актом учреждения.

Премирование заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

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.

Премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий работникам устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором.

54. 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:

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 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

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.

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.

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.

Надбавка за выслугу лет назначается работникам 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.

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).

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет право на выплаты у работника возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

56. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может выплачиваться поощрение (премия) в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);

- к праздничным датам, в связи с выходом на пенсию, рождением ребенка - в сумме 5 000 рублей;

57. Материальная помощь выплачивается в связи с рождением ребенка у работника, в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга/супруги) на основании заявления работника учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин (свидетельство о рождении, свидетельство о смерти близких родственников), по которым она выплачивается в сумме 5 000 рублей.

58. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Руководителю учреждения выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа Министерства.