



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И БЕЗОПАСНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

ПРИКАЗ

«30» июля 2020 года

г. Петрозаводск

№ 131

О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 18 декабря 2014 года №170

В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, протокол №11, Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года №203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», постановлением Правительства Республики Карелия от 8 мая 2020 года №220-П «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 29 мая 2020 года №110-П, п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в приказ Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 18 декабря 2014 года №170 «Об утверждении положений об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения, по видам экономической деятельности» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2015, №1,

ст. 109; 2016, №7, ст. 1642, №11, ст. 2513; 2018, №1, ст. 160, №3, ст. 669, №7, ст. 1572, №10, ст. 2208, №12, ст. 2864; 2019, №2, ст. 453, №3, ст. 675, №5, ст. 1179, №8, ст. 1850, №9, ст. 2102; Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 14 октября 2019 года, №1001201910140001, 17 декабря 2019 года, №1001201912170005, 10 апреля 2020 года, №1001202004100001) следующие изменения:

1) Приложение №1 изложить в новой редакции согласно приложению №1 к настоящему приказу;

2) Приложение №2 изложить в новой редакции согласно приложению №2 к настоящему приказу;

3) Приложение №3 изложить в новой редакции согласно приложению №3 к настоящему приказу;

4) Приложение №4 изложить в новой редакции согласно приложению №4 к настоящему приказу;

5) Приложение №6 изложить в новой редакции согласно приложению №5 к настоящему приказу;

б) в Приложении №5:

6.1) в пункте 2 слова «воинских частях войск гражданской обороны,» исключить;

6.2) в абзаце пятом пункта 6 после слова «системы» дополнить словами «, войсках национальной гвардии».

2. Руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее соответственно – учреждения, Государственный комитет):

2.1) в срок до 15 октября 2020 года привести локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, в соответствие с требованиями настоящего приказа, предварительно согласовав вносимые изменения с представительным органом работников учреждения (при его наличии);

2.2) обеспечить внесение необходимых изменений в трудовые договоры, заключенные с работниками учреждения, в соответствии с требованиями трудового законодательства и настоящим приказом;

2.3) в срок до 20 октября 2020 года представить копии локальных актов о внесении изменений в положения об оплате труда работников учреждений (коллективные договоры) в Государственный комитет.

3. Начальнику отдела правового и кадрового обеспечения Государственного комитета Маркову С.Е. обеспечить внесение необходимых изменений в трудовые договоры, заключенные с руководителями учреждений, в соответствии с требованиями трудового законодательства и настоящим приказом.

4. Действие пунктов 4.15, 4.17 и 4.18 приложения №1 к настоящему приказу, пунктов 4.15, 4.17 и 4.18 приложения №2 к настоящему приказу, пунктов 4.15, 4.17 и 4.18 приложения №3 к настоящему приказу, пунктов 4.15, 4.17 и 4.18 приложения №4 к настоящему приказу, подпункта 6 пункта 1 настоящего приказа распространить на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

5. Действие раздела VII приложения №1 к настоящему приказу, раздела VII приложения №2 к настоящему приказу, раздела VII приложения №3 к настоящему приказу, раздела VII приложения №4 к настоящему приказу распространить на правоотношения, возникшие с 1 июля 2020 года.

6. В оставшейся части настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 года.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Государственного комитета



О.Е. Поляков

Приложение №1
к приказу
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от «30» июля 2020 года № 131

« Приложение №1
Утверждено приказом
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от «18» декабря 2014 года № 170

**Положение
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Республики Карелия противопожарной службы Республики Карелия**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия противопожарной службы Республики Карелия (далее - Положение) определяет системы оплаты труда работников указанных учреждений и разработано в соответствии с 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», устанавливает условия оплаты и стимулирования труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия противопожарной службы Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее соответственно – постановление Правительства Республики Карелия №203-П, учреждения, учредитель) и включает в себя:

а) размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

б) условия оплаты труда руководителей и заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений;

в) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

г) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

д) другие вопросы оплаты труда работников учреждений;

е) порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Положение носит для учреждений обязательный характер.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором или 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 квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников (при наличии).

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

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

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

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

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

1.7. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия в части оплаты труда работников учреждения и устанавливается для учреждения Государственным комитетом Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения - главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия (далее - Государственный комитет, главный распорядитель средств бюджета Республики Карелия) на календарный год.

Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, ежегодно определяется главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия при доведении до учреждения лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

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

1.9. Штатное расписание учреждения согласовывается учредителем, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

1.10. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждений определен разделом VII настоящего Положения.

II. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года №242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» (далее – приказ Минздравсоцразвития России №242н):

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ второго уровня:		
1.1.	1 квалификационный уровень	Диспетчер пожарной части (отдельного поста), мастер газодымозащитной службы пожарной части, пожарный	9415
1.2.	2 квалификационный уровень	Командир отделения пожарной части (отдельного поста), начальник караула пожарной части	11009
2.	ПКГ третьего уровня: 3 квалификационный уровень	Начальник пожарной части	14022

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист	7803
1.2.	2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2-й категории, экономист 2-й категории	8576
1.3.	3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1-й категории, экономист 1-й категории	9415
1.4.	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист	11314
1.5.	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	14703

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

Уровень квалификации / разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1	5246
2	5300
3	5505
4	5769
5 <1>	6400
6	7103
7 <1>	7803
8	8576

<1> Оклад (должностной оклад) водителя автомобиля (легкового) 5 разряда, водителя автомобиля (пожарного) 7 разряда устанавливается в случаях выполнения водителем автомобиля всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при

отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	Заместитель начальника пожарной части	12620
2.	Специалист по охране труда	7103
3.	Специалист по охране труда 2-й категории	8576
4.	Специалист по охране труда 1-й категории	9415

III. Условия оплаты труда руководителей и заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размер должностного оклада, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, 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».

3.3. Размер должностного оклада руководителей учреждений устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), утвержденной приказом Минздравсоцразвития России №242н:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ четвертого уровня: 3 квалификационный уровень	Начальник отряда	18152

3.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.5. Для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в целях повышения материальной заинтересованности руководителей учреждений в улучшении качества работы, достижении показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утверждаемым приказом Государственного комитета.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ Председателя Государственного комитета.

3.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения определены разделом V настоящего Положения.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.9. Среднемесячная заработная плата за квартал руководителя учреждения не должна превышать среднемесячную заработную плату за квартал руководителя Государственного комитета - главного распорядителя средств бюджета Республики Карелия.

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в соответствии с пунктом 9.1 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия №203-П.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной

заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующих руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров на среднемесячную заработную плату работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров). 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».

IV. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) без учета их увеличения в виде доплат, надбавок или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П, работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, за руководство бригадой (звеном), иным подразделением без освобождения от основной работы, за работу при тушении пожаров по повышенному номеру (рангу) пожара, от №2 и выше, надбавка пожарным и водителям автомобилей при выполнении особо важных и особо ответственных работ (работа по тушению пожаров с использованием специальных агрегатов, механизмов и изолирующих аппаратов; управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвижной автолестницей, коленчатым подъемником), надбавка за проведение тренировок с применением изолирующих средств, надбавка за работу личному составу караула, чья деятельность связана с тушением пожаров, в зависимости от численности населения в населенных пунктах Республики Карелия, надбавка за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций при введении режима чрезвычайной ситуации на соответствующей территории);

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

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

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются за счет и в пределах выделенных учреждениям средств на оплату труда в соответствующем году.

4.4. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия устанавливаются:

работникам учреждения - в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо в коллективном договоре, если указанное положение является его неотъемлемой частью, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, и являются обязательными для включения трудовые договоры работников;

руководителю учреждения - в трудовом договоре применительно к условиям оплаты труда, действующим для учреждения в целом.

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются приказами руководителей, наделенных полномочиями работодателя, на основании документов, подтверждающих выполнение работ. Основанием

для осуществления выплат компенсационного характера являются:

руководителю учреждения - приказы Председателя Государственного комитета;

работникам учреждений - приказы руководителей учреждений.

4.6. Дневная и часовая ставка (часть оклада за день или час работы), дневная и часовая тарифная ставка исчисляются:

работникам, труд которых оплачивается по дневным тарифным ставкам, путем деления дневной ставки на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

работникам, труд которых оплачивается по месячным ставкам (окладам), путем деления месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

4.7. Выплаты компенсационного характера 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.

4.8. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются приказами руководителей учреждений путем назначения процентной надбавки к окладу (должностному окладу) соответствующего работника, на рабочем месте которого условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда, и осуществляются в размере:

а) на работах с вредными условиями труда 1 степени (подкласс 3.1) - 4 процента;

б) на работах с вредными условиями труда 2 степени (подкласс 3.2) - 8 процентов;

в) на работах с вредными условиями труда 3 и (или) 4 степени (подклассы 3.3 и (или) 3.4) - 12 процентов;

г) на работах с опасными условиями труда (4 класс) – 24 процента.

4.9. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за фактическое время выполнения работ.

4.10. Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке 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

итогах специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда не производится.

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

4.12. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников устанавливаются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, которые выплачиваются в порядке и размерах, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

В соответствии с Законом Республики Карелия от 27.03.2020 №2464-ЗРК «О внесении изменения в Закон Республики Карелия «О гарантиях и компенсациях для отдельных категорий лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия» процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается работникам в размере 80 процентов с первого дня работы в районах Крайнего Севера и в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

В положении об оплате труда работников либо в коллективном договоре, если данное положение является его неотъемлемой частью, учреждений, расположенных в районах с особыми климатическими условиями, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

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

4.14. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, (далее - совмещение) производится доплата за совмещение.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание и объем, размер доплаты

устанавливаются приказами руководителя учреждения с письменного согласия работника.

Размер доплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.15. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, или трудовыми договорами, из окладной части заработной платы работников с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

4.16. Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в следующем размере:

а) работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций при введении режима чрезвычайной ситуации на соответствующей территории - из расчета 50 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

б) остальным работникам - из расчета 35 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

4.17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, при работе полный день, 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) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотрен-

ных настоящим Положением, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, 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) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.18. Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

4.19. Работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном), иным подразделением выплачивается надбавка:

- а) с численностью до 10 человек - 15 процентов оклада;
- б) с численностью 10 человек и более - 25 процентов оклада.

4.20. Работникам противопожарной службы Республики Карелия за работу при тушении пожаров по повышенному номеру (рангу) пожара, от №2 и выше, производится выплата в размере:

а) за работу без применения изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы;

б) за работу с применением изолирующих средств - из расчета

десятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы.

Выплата устанавливается работникам за фактическое время выполнения ими соответствующих работ.

4.21. Пожарным и водителям автомобилей при выполнении особо важных и особо ответственных работ (работа по тушению пожаров с использованием специальных агрегатов, механизмов и изолирующих аппаратов; управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвижной автолестницей, коленчатым подъемником) выплачивается надбавка в размере до 20 процентов оклада (тарифной ставки).

Надбавка устанавливается работникам за фактическое время выполнения ими соответствующих работ.

4.22. Работникам за проведение тренировок с применением изолирующих средств выплачивается надбавка в размере из расчета двойной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час тренировки.

4.23. Личному составу караула (начальник караула, командир отделения, водитель автомобиля (пожарного), пожарный), чья деятельность связана с тушением пожаров, выплачивается надбавка за работу при тушении пожаров в зависимости от численности населения в населенных пунктах Республики Карелия, в которых дислоцированы подразделения:

- а) до 100 тысяч населения - 15 процентов оклада (тарифной ставки);
- б) более 100 тысяч населения - 20 процентов оклада (тарифной ставки).

Надбавка устанавливается соответствующим работникам за фактическое время тушения пожаров.

4.24. Работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций при введении режима чрезвычайной ситуации на соответствующей территории выплачивается надбавка в размере до 45 процентов оклада (тарифной ставки). Надбавка устанавливается работникам за фактическое время выполнения ими соответствующих работ.

4.25. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года №573.

4.26. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, 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:

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

V. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты,

направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. 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, работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.3. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

5.4. 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) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- г) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.5. Оценка эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера проводится с применением демократических процедур (создание соответствующей комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа)).

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) (тарифным ставкам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, по решению руководителя учреждения, с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

5.9. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименование выплаты стимулирующего характера, порядок и критерии ее назначения, размеры и условия выплаты устанавливаются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам является приказ руководителя учреждения.

5.10. Выплаты за сложность и напряженность работы могут устанавливаться работникам всех структурных подразделений 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.

Установление работникам учреждения выплаты за сложность и напряженность работы предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о применении выплаты 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 процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за сложность и напряженность работы составляет до 70 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Решение об установлении выплаты за сложность и напряженность работы и ее размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом соответствия его труда критериям, установленным для осуществления выплаты, и с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение выплаты за сложность и напряженность работы не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.11. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются работникам учреждений, 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 за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и 5

процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы соответственно.

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, соответствующих виду его профессиональной деятельности, выплата за наличие почетного звания устанавливается 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 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.

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

Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются дифференцированно в зависимости от квалификационной категории в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты за наличие квалификационной категории работникам учреждений производятся в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Наименование квалификационной категории	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
1.	Пожарный		
1.1.		Пожарный 3-го класса	5
1.2.		Пожарный 2-го класса	10
1.3.		Пожарный 1-го класса	15

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

При наступлении у работника права на выплаты за наличие

квалификационной категории 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.

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

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

Размер выплаты за классность водителям автомобилей составляет: водителям второго класса – 10 процентов, водителям первого класса – 25 процентов оклада (должностного оклада).

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств (B, C, D, E).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Кроме требований, предусмотренных квалификационными характеристиками, для присвоения квалификационных категорий «водитель автомобиля второго класса» и «водитель автомобиля первого класса» водители автомобилей должны соблюдать трудовую и производственную дисциплину, не иметь за последние три года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации транспортного средства, правил техники безопасности и должностных инструкций.

Если водитель автомобиля, имеющий квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» или «водитель автомобиля первого класса», не выполняет требования, предусмотренные соответствующей квалификационной характеристикой, а также систематически нарушает правила дорожного движения и технической эксплуатации транспортного средства, руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) учреждения направляет

представление в квалификационную комиссию Государственного комитета на понижение данному водителю квалификационной категории.

Понижение квалификационной категории осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Водителям, которым была понижена квалификационная категория, а также водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами сроком от одного года и выше, квалификационная категория может быть присвоена вновь на общих основаниях.

5.14. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

5.15. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) выплачиваются при условии выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия.

5.16. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

5.17. При премировании учитываются:

- участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанных с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

5.18. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных

работников, подчиненных заместителям руководителей учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения осуществляется с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

5.19. Премияльная выплата по итогам работы за месяц может выплачиваться работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем месяце, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Работникам учреждений, проработавшим неполный календарный месяц, премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем месяце.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, за который осуществляется премирование, на основании приказов руководителя учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц по решению руководителя учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, несоблюдения требований действующего законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Карелия, применения к работнику дисциплинарного взыскания, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных трудовым договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (неначислении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Снижение размера (неначисление) премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.

5.20. Премияльная выплата по итогам года может выплачиваться работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение показателей эффективности деятельности учреждения в соответствующем году.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам года может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере, исходя из остатков средств, доведенных учреждению на оплату труда в календарном году, за который осуществляется премирование.

Право на получение премиальной выплаты по итогам года имеют все работники учреждения, должности которых предусмотрены штатным расписанием, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Премияльная выплата по итогам года производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премияльная выплата по итогам года выплачивается в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы в декабре календарного года, за который осуществляется премирование, на основании приказа руководителя учреждения.

Премияльная выплата по итогам года работникам учреждения по решению руководителя учреждения может быть снижена или не выплачена полностью в случае ненадлежащего исполнения ими должностных (трудовых) обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (неначислении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Снижение размера (неначисление) премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.

Премияльная выплата по итогам года не выплачивается работникам:

- а) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- б) выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- в) находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

5.21. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий могут выплачиваться всем категориям работников учреждений в виде единовременных (разовых) выплат по итогам выполнения каких-либо особо важных и сложных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения работников государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Карелия (за исключением присвоения почетного звания Российской Федерации и

почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду профессиональной деятельности работника).

Установление работникам учреждений указанных премиальных выплат и их размер предусматриваются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении данных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Размер премиальной выплаты (разовой) за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Решение о размере выплаты принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Решение о премиальной выплате в случае награждения работников учреждения государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Карелия (за исключением присвоения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду профессиональной деятельности работника) принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в размере до одного оклада (должностного оклада) соответствующего работника.

5.22. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждений.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, путем назначения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, утверждаемым приказом Государственного комитета.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)) составляют:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада))
свыше 1 года	5
свыше 3 лет	10
свыше 5 лет	15
свыше 10 лет	20
свыше 15 лет	30.

Назначение работникам учреждения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению создаваемой в учреждении комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, в соответствии с протоколом заседания комиссии, подготовленным по форме, утвержденной приказом Государственного комитета.

Выписка из протокола заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, с решением об установлении выслуги лет, подписанная председателем комиссии и заверенная печатью установленного образца, оформляется на каждого работника отдельно в двух экземплярах, из которых один выдается работнику на руки.

Применение процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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, 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 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.

5.23. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных действующим законодательством.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи руководителю учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утверждаемым приказом Государственного комитета. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании приказа Председателя Государственного комитета.

6.2. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо коллективным договором, если указанное положение является его неотъемлемой частью, которым устанавливаются порядок, условия оказания и размеры материальной помощи, разрабатываемом с учетом положений пунктов 6.3-6.5 настоящего Положения.

6.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения оказывается материальная помощь в размере одного оклада (тарифной ставки) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск или в другое время на основании приказа руководителя учреждения и письменного заявления работника. Выплата материальной помощи производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.4. Работникам учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на основании письменного заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях:

а) рождения (усыновления, удочерения) ребенка – при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт усыновления (удочерения);

- б) свадьбы работника учреждения;
- в) в связи с юбилейными датами работника учреждения (начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет);
- г) смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника – при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;
- д) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств – при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других).

Решение об оказании дополнительной материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения. Выплата дополнительной материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на основании приказа руководителя учреждения.

6.5. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 6.3 настоящего Положения, не выплачивается:

- а) работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- б) работникам, выполняющим сезонные работы;
- в) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- г) работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;
- д) работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-7.1, 9-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

VII. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения

1. Настоящий Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия противопожарной службы Республики Карелия (далее – Порядок) определяет правила формирования и использования фонда оплаты труда работников указанных учреждений.

2. Выплаты, установленные настоящим Порядком, осуществляются за счет бюджетных ассигнований из бюджета Республики Карелия,

предусмотренных на оплату труда работников.

3. Фонд оплаты труда формируется в расчете на штатную численность работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

4. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

4.1) окладов (должностных окладов) (тарифных ставок), в том числе должностных окладов руководителей учреждений – в размере 12 окладов (должностных окладов) (далее – окладный фонд);

4.2) выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями – в размере до 18 процентов окладного фонда;

4.3) выплат стимулирующего характера - в размере до 100 процентов окладного фонда;

4.4) материальной помощи – в размере одного оклада (тарифной ставки).

5. Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведенных на эти цели.

6. Фонд оплаты труда в части выплат стимулирующего характера может быть увеличен главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия.

7. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться руководителем учреждения на осуществление выплат стимулирующего характера.

8. Фонд оплаты труда формируется с учетом размеров районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

9. Руководители учреждений при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами 4.2 и 4.3 пункта 4 настоящего Порядка, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Карелия.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

а) увеличения (индексации) окладов (должностных окладов) (тарифных

ставок);

б) изменения штатов (штатных расписаний, штатных перечней) учреждения;

в) существенных изменений условий оплаты труда;

г) принятия главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;

д) принятия главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия решения об увеличении фонда оплаты труда в части выплат стимулирующего характера.».

Приложение №2
к приказу
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от « 30 » июля 2020 года № 131

« Приложение №2
Утверждено приказом
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от « 18 » декабря 2014 года № 170

**Положение
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
дополнительного профессионального образования Республики Карелия
«Учебно-методический центр по гражданской обороне
и чрезвычайным ситуациям»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям» (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников указанного учреждения и разработано в соответствии с 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», устанавливает условия оплаты и стимулирования труда работников государственного казенного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным

ситуациям», подведомственного Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее соответственно – постановление Правительства Республики Карелия №203-П, ГКУ ДПО РК «УМЦ по ГОЧС», учреждение, учредитель) и включает в себя:

а) размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

б) условия оплаты труда директора и заместителя директора учреждения;

в) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

г) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

д) другие вопросы оплаты труда работников учреждения;

е) порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение носит для учреждения обязательный характер.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором или 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 квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников (при наличии).

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

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

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

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

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

1.7. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия в части оплаты труда работников учреждения и устанавливается для учреждения Государственным комитетом Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения - главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия (далее - Государственный комитет, главный распорядитель средств бюджета Республики Карелия) на календарный год.

Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, ежегодно определяется главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия при доведении до учреждения лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

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

1.9. Штатное расписание учреждения согласовывается учредителем, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

1.10. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения определен разделом VII настоящего Положения.

II. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №217н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (далее – приказ Минздравсоцразвития России №217н):

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1.1.	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням: 1 квалификационный уровень	Преподаватель	8747

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:		
1.1.	1 квалификационный уровень	Программист, специалист по кадрам, экономист	7803
1.2.	2 квалификационный уровень	Программист 2-й категории, экономист 2-й категории	8576
1.3.	3 квалификационный уровень	Программист 1-й категории, экономист 1-й категории	9415

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.4.	4 квалификационный уровень	Ведущий программист, ведущий экономист	11314

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: 1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля 5 разряда	6400

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

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	Секретарь учебной части	5769
2.	Диспетчер образовательного учреждения	6400
3.	Методист	8747

III. Условия оплаты труда директора и заместителя директора учреждения

3.1. Заработная плата директора ГКУ ДПО РК «УМЦ по ГОЧС» и заместителя директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда директора учреждения, включая размер должностного оклада, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, 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», с учетом сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Размеры должностного оклада заместителя директора ГКУ ДПО РК «УМЦ по ГОЧС» устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

3.4. Для директора ГКУ ДПО РК «УМЦ по ГОЧС» и заместителя директора учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

3.5. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в целях повышения материальной заинтересованности директора учреждения в улучшении качества работы, достижении показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утверждаемым приказом Государственного комитета.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ Председателя Государственного комитета.

3.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителю директора ГКУ ДПО РК «УМЦ по ГОЧС» определены разделом V настоящего Положения.

3.7. С учетом условий труда директору ГКУ ДПО РК «УМЦ по ГОЧС» и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.8. Среднемесячная заработная плата за квартал директора ГКУ ДПО РК «УМЦ по ГОЧС» не должна превышать среднемесячную заработную плату за квартал руководителя Государственного комитета - главного распорядителя средств бюджета Республики Карелия.

3.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной

платы директора учреждения и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора и заместителя директора) устанавливается главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в соответствии с пунктом 9.1 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия №203-П.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора и заместителя директора), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора и заместителя директора) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора учреждения и заместителя директора на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета директора и заместителя директора). 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».

IV. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) без учета их увеличения в виде доплат, надбавок или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

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

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

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

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

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются за счет и в пределах выделенных учреждению средств на оплату труда в соответствующем году.

4.4. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия устанавливаются:

работникам учреждения - в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо в коллективном договоре, если указанное положение является его неотъемлемой частью, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, и являются обязательными для включения трудовые договоры работников;

директору учреждения - в трудовом договоре применительно к условиям оплаты труда, действующим для учреждения в целом.

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются приказами руководителей, наделенных полномочиями работодателя, на основании документов, подтверждающих выполнение работ. Основанием для осуществления выплат компенсационного характера являются:

директору учреждения - приказы Председателя Государственного комитета;

работникам учреждения - приказы директора учреждения.

4.6. Дневная и часовая ставка (часть оклада за день или час работы), дневная и часовая тарифная ставка исчисляются:

работникам, труд которых оплачивается по дневным тарифным ставкам, путем деления дневной ставки на соответствующую продолжитель-

ность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

работникам, труд которых оплачивается по месячным ставкам (окладам), путем деления месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

4.7. Выплаты компенсационного характера 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.

4.8. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются путем назначения процентной надбавки к окладу (должностному окладу) соответствующего работника, на рабочем месте которого условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда. Размер процентной надбавки к окладу (должностному окладу) составляет 4 процента.

4.9. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за фактическое время выполнения работ.

4.10. Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке 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 выплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда не производится.

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

4.12. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников устанавливаются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, которые выплачиваются в порядке и размерах, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

В соответствии с Законом Республики Карелия от 27.03.2020 №2464-ЗРК «О внесении изменения в Закон Республики Карелия «О гарантиях и компенсациях для отдельных категорий лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия» процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается работникам в размере 80 процентов с первого дня работы в районах Крайнего Севера и в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

В положении об оплате труда работников учреждения либо в коллективном договоре, если данное положение является его неотъемлемой частью, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

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

4.14. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, (далее - совмещение) производится доплата за совмещение.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание и объем, размер доплаты устанавливаются приказами руководителя учреждения с письменного согласия работника.

Размер доплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.15. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, или трудовыми договорами, из окладной части заработной платы работников с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

4.16. Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

4.17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, при работе полный день, 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) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, 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) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.18. Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

4.19. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года №573.

4.20. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, 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;

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

Р_н - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

V. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

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

5.2. 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, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за сложность и напряженность работы;
- б) 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;
- в) выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;
- г) выплаты за классность водителям автомобилей;
- д) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года);
- е) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;

ж) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.3. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

5.4. 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) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

г) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.5. Оценка эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера проводится с применением демократических процедур (создание соответствующей комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа)).

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) (тарифным ставкам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, по решению директора учреждения, с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

5.9. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор учреждения с учетом разрабатываемых в

учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименование выплаты стимулирующего характера, порядок и критерии ее назначения, размеры и условия выплаты устанавливаются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам является приказ директора учреждения.

5.10. Выплаты за сложность и напряженность работы могут устанавливаться работникам всех структурных подразделений 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.

Установление работникам учреждения выплаты за сложность и напряженность работы предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о применении выплаты 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 процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за сложность и напряженность работы составляет до 70 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Решение об установлении выплаты за сложность и напряженность работы и ее размерах принимается директором учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом соответствия его труда критериям,

установленным для осуществления выплаты, и с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение выплаты за сложность и напряженность работы не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.11. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия 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 за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы соответственно.

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, соответствующих виду его профессиональной деятельности, выплата за наличие почетного звания устанавливается 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 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.

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

компетентность.

Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются дифференцированно в зависимости от квалификационной категории в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты за наличие квалификационной категории работникам учреждения производятся в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Наименование квалификационной категории	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
1.	Методист		
1.1.		Методист 2-й категории	30
1.2.		Методист 1-й категории	40
1.3.		Ведущий методист	50
2.	Преподаватель		
2.1.		Преподаватель 2-й категории	40
2.2.		Преподаватель 1-й категории	50
2.3.		Преподаватель высшей категории	60

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

При наступлении у работника права на выплаты за наличие квалификационной категории 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.

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

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

Размер выплаты за классность водителям автомобилей составляет:

водителям второго класса – 10 процентов, водителям первого класса – 25 процентов оклада (должностного оклада).

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств (B, C, D, E).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Кроме требований, предусмотренных квалификационными характеристиками, для присвоения квалификационных категорий «водитель автомобиля второго класса» и «водитель автомобиля первого класса» водители автомобилей должны соблюдать трудовую и производственную дисциплину, не иметь за последние три года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации транспортного средства, правил техники безопасности и должностных инструкций.

Если водитель автомобиля, имеющий квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» или «водитель автомобиля первого класса», не выполняет требования, предусмотренные соответствующей квалификационной характеристикой, а также систематически нарушает правила дорожного движения и технической эксплуатации транспортного средства, директор учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) учреждения направляет представление в квалификационную комиссию Государственного комитета на понижение данному водителю квалификационной категории.

Понижение квалификационной категории осуществляется на основании приказа директора учреждения.

Водителям, которым была понижена квалификационная категория, а также водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами сроком от одного года и выше, квалификационная категория может быть присвоена вновь на общих основаниях.

5.14. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников за выполненную работу на основе

достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

5.15. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) выплачиваются при условии выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия.

5.16. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

5.17. При премировании учитываются:

- участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанных с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

5.18. Премирование осуществляется по решению директора учреждения:

- заместителя директора и иных работников, подчиненных директору учреждения, - непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителю директора, - по представлению заместителя директора учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения осуществляется с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

5.19. Премияльная выплата по итогам работы за месяц может выплачиваться работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем месяце, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

Конкретный размер премияльной выплаты по итогам работы за месяц

может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный месяц, премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем месяце.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, за который осуществляется премирование, на основании приказов директора учреждения.

Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц по решению директора учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, несоблюдения требований действующего законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Карелия, применения к работнику дисциплинарного взыскания, других случаев ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных трудовым договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (неначислении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Снижение размера (неначисление) премиальной выплаты оформляется приказом директора учреждения с указанием причин.

5.20. Премиальная выплата по итогам года может выплачиваться работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение показателей эффективности деятельности учреждения в соответствующем году.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам года может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере, исходя из остатков средств, доведенных учреждению на оплату труда в календарном году, за который осуществляется премирование.

Право на получение премиальной выплаты по итогам года имеют все работники учреждения, предусмотренные штатным расписанием, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Премиальная выплата по итогам года производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальная выплата по итогам года выплачивается в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы в декабре календарного года, за который осуществляется премирование, на основании приказа директора учреждения.

Премиальная выплата по итогам года работникам учреждения по решению директора учреждения может быть снижена или не выплачена полностью в случае ненадлежащего исполнения ими должностных (трудовых) обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (неначислении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Снижение размера (неначисление) премиальной выплаты оформляется приказом директора учреждения с указанием причин.

Премиальная выплата по итогам года не выплачивается работникам:

- а) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- б) выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- в) находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

5.21. Премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий могут выплачиваться всем категориям работников учреждения в виде единовременных (разовых) выплат по итогам выполнения каких-либо особо важных и сложных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения работников государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Карелия (за исключением присвоения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду профессиональной деятельности работника).

Установление работникам учреждения указанных премиальных выплат и их размер предусматриваются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении данных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Размер премиальной выплаты (разовой) за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Решение о размере выплаты принимается директором учреждения с учетом мнения комиссии по

вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Решение о премиальной выплате в случае награждения работников учреждения государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Карелия (за исключением присвоения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду профессиональной деятельности работника) принимается директором учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в размере до одного оклада (должностного оклада) соответствующего работника.

5.22. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, путем назначения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, утверждаемым приказом Государственного комитета.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)) составляют:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада))
свыше 1 года	5
свыше 3 лет	10
свыше 5 лет	15
свыше 10 лет	20
свыше 15 лет	30.

Назначение работникам учреждения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения по представлению создаваемой в учреждении комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу

(должностному окладу) за выслугу лет, в соответствии с протоколом заседания комиссии, подготовленным по форме, утверждаемой приказом Государственного комитета.

Выписка из протокола заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, с решением об установлении выслуги лет, подписанная председателем комиссии и заверенная печатью установленного образца, оформляется на каждого работника отдельно в двух экземплярах, из которых один выдается работнику на руки.

Применение процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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, 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 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.

5.23. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных действующим законодательством.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи директору учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям

государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утверждаемым приказом Государственного комитета. Выплата материальной помощи директору учреждения производится на основании приказа Председателя Государственного комитета.

6.2. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо коллективным договором, если указанное положение является его неотъемлемой частью, которым устанавливаются порядок, условия оказания и размеры материальной помощи, разрабатываемом с учетом положений пунктов 6.3-6.5 настоящего Положения.

6.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения оказывается материальная помощь в размере одного оклада (тарифной ставки) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск или в другое время на основании приказа директора учреждения и письменного заявления работника. Выплата материальной помощи производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.4. Работникам учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на основании письменного заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях:

а) рождения (усыновления, удочерения) ребенка – при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт усыновления (удочерения);

б) свадьбы работника учреждения;

в) в связи с юбилейными датами работника учреждения (начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет);

г) смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника – при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;

д) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств – при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других).

Решение об оказании дополнительной материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор учреждения. Выплата дополнительной материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях на основании приказа директора учреждения.

6.5. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 6.3 настоящего Положения, не выплачивается:

- а) работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- б) работникам, выполняющим сезонные работы;
- в) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- г) работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;
- д) работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-7.1, 9-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

VII. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения

1. Настоящий Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников государственного казенного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям» (далее – Порядок) определяет правила формирования и использования фонда оплаты труда работников указанного учреждения.

2. Выплаты, установленные настоящим Порядком, осуществляются за счет бюджетных ассигнований из бюджета Республики Карелия, предусмотренных на оплату труда работников.

3. Фонд оплаты труда формируется в расчете на штатную численность работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

4. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

4.1) окладов (должностных окладов) (тарифных ставок), в том числе должностных окладов руководителей учреждений – в размере 12 окладов (должностных окладов) (далее – окладный фонд);

4.2) выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями – в размере до 3 процентов окладного фонда;

4.3) выплат стимулирующего характера - в размере до 100 процентов окладного фонда;

4.4) материальной помощи – в размере одного оклада (тарифной ставки).

5. Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведенных на эти цели.

6. Фонд оплаты труда в части выплат стимулирующего характера может быть увеличен главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия.

7. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться директором учреждения на осуществление выплат стимулирующего характера.

8. Фонд оплаты труда формируется с учетом размеров районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

9. Директор учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами 4.2 и 4.3 пункта 4 настоящего Порядка, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Карелия.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

а) увеличения (индексации) окладов (должностных окладов) (тарифных ставок);

б) изменения штатов (штатных расписаний, штатных перечней) учреждения;

в) существенных изменений условий оплаты труда;

г) принятия главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;

д) принятия главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия решения об увеличении фонда оплаты труда в части выплат стимулирующего характера.»

Приложение №3
к приказу
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от «30» июля 2020 года № 131

« Приложение №3
Утверждено приказом
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от «18» декабря 2014 года № 170

**Положение
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Республики Карелия «Эксплуатационно-техническое управление по
делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям
Республики Карелия»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Эксплуатационно-техническое управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Республики Карелия» (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников указанного учреждения и разработано в соответствии с 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», определяет условия оплаты и стимулирования труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Эксплуатационно-техническое управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Республики Карелия», подведомственного Государственному

комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее соответственно – постановление Правительства Республики Карелия №203-П, ГКУ РК ЭТУ, учреждение, учредитель) и включает в себя:

а) размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

б) условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения;

в) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

г) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

д) другие вопросы оплаты труда работников учреждения;

е) порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение носит для учреждения обязательный характер.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором или 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 квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников (при наличии).

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

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

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

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

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

1.7. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия в части оплаты труда работников учреждения и устанавливается для учреждения Государственным комитетом Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения - главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия (далее - Государственный комитет, главный распорядитель средств бюджета Республики Карелия) на календарный год.

Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, ежегодно определяется главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия при доведении до учреждения лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

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

1.9. Штатное расписание учреждения согласовывается учредителем, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

1.10. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения определен разделом VII настоящего Положения.

II. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года №242н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ четвертого уровня: 1 квалификационный уровень	Начальник химико-радиометрической лаборатории	10323

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: 1 квалификационный уровень	Архивариус, дежурный	5769
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:		
2.1.	1 квалификационный уровень	Оператор диспетчерской службы, техник	5800
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий складом	6400

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
2.3.	4 квалификационный уровень	Механик	7103
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:		
3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, программист, специалист по кадрам, экономист	7803
3.2.	2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2-й категории, документовед 2-й категории, инженер 2-й категории, программист 2-й категории, экономист 2-й категории	8576
3.3.	3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1-й категории, документовед 1-й категории, инженер 1-й категории, программист 1-й категории, экономист 1-й категории	9415
3.4.	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий документовед, ведущий инженер, ведущий программист, ведущий экономист	11314

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: 1 квалификационный уровень	Уборщик территории 1 разряда	5246
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»: 1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6400

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

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	Дежурный администрации Главы Республики Карелия	9415
2.	Помощник дежурного администрации Главы Республики Карелия	7803
3.	Начальник отдела	12221
4.	Оператор-психолог диспетчерской службы	5800
5.	Системный администратор	11314
6.	Специалист по защите информации в автоматизированных системах	11314
7.	Специалист по охране труда	7103
8.	Специалист по охране труда 2-й категории	8576
9.	Специалист по охране труда 1-й категории	9415
10.	Фотокорреспондент	7103

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

3.1. Заработная плата руководителя ГКУ РК ЭТУ, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размер должностного оклада, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, 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», с учетом сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя ГКУ РК ЭТУ и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю ГКУ РК ЭТУ устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в целях повышения материальной заинтересованности руководителя в улучшении качества работы учреждения, достижении показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утвержденным приказом Государственного комитета.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ Председателя Государственного комитета.

3.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя ГКУ РК ЭТУ и главному бухгалтеру учреждения определены разделом V настоящего Положения.

3.7. С учетом условий труда руководителю ГКУ РК ЭТУ, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.8. Среднемесячная заработная плата за квартал руководителя учреждения не должна превышать среднемесячную заработную плату за квартал руководителя Государственного комитета - главного распорядителя средств бюджета Республики Карелия.

3.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в соответствии с пунктом 9.1 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия №203-П.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета руководителя, 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».

IV. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным

постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплата водителям оперативных и служебных автомобилей при введении ненормированного рабочего времени, выплата за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях, надбавка за уничтожение отходов радиоактивных и сильнодействующих ядовитых веществ и их захоронение, надбавка за проведение тренировок с применением изолирующих средств, надбавка за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций при введении режима чрезвычайной ситуации на соответствующей территории);

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

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

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются за счет и в пределах выделенных учреждению средств на оплату труда в соответствующем году.

4.4. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия устанавливаются:

работникам учреждения - в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо в коллективном договоре, если указанное положение является его неотъемлемой частью, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного

представительного органа работников учреждения, и являются обязательными для включения трудовые договоры работников;

руководителю учреждения - в трудовом договоре применительно к условиям оплаты труда, действующим для учреждения в целом.

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются приказами руководителей, наделенных полномочиями работодателя, на основании документов, подтверждающих выполнение работ. Основанием для осуществления выплат компенсационного характера являются:

руководителю учреждения - приказы Председателя Государственного комитета;

работникам учреждения - приказы руководителя учреждения.

4.6. Дневная и часовая ставка (часть оклада за день или час работы), дневная и часовая тарифная ставка исчисляются:

работникам, труд которых оплачивается по дневным тарифным ставкам, путем деления дневной ставки на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

работникам, труд которых оплачивается по месячным ставкам (окладам), путем деления месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

4.7. Выплаты компенсационного характера 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.

4.8. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются путем назначения процентной надбавки к окладу (должностному окладу) соответствующего работника, на рабочем месте которого условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда.

Размеры процентной надбавки к окладу (должностному окладу) составляют:

Наименование подразделений	Должность	Процент от оклада (должностного оклада)
Химико-радиометрическая лаборатория	Начальник химико-радиометрической лаборатории, инженер	12

4.9. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за фактическое время выполнения работ.

4.10. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке 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 выплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда не производится.

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

4.12. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников устанавливаются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, которые выплачиваются в порядке и размерах, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

В соответствии с Законом Республики Карелия от 27.03.2020 №2464-ЗРК «О внесении изменения в Закон Республики Карелия «О гарантиях и компенсациях для отдельных категорий лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия» процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается работникам в размере 80 процентов с первого дня работы в районах Крайнего Севера и в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

В положении об оплате труда работников учреждения либо в коллективном договоре, если данное положение является его неотъемлемой частью, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

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

4.14. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, (далее - совмещение) производится доплата за совмещение.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание и объем, размер доплаты устанавливаются приказами руководителя учреждения с письменного согласия работника.

Размер доплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.15. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, или трудовыми договорами, из окладной части заработной платы работников с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

4.16. Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в следующем размере:

а) работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций при введении режима чрезвычайной ситуации на соответствующей территории - из расчета 50 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

б) остальным работникам - из расчета 35 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

4.17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного

оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, при работе полный день, 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) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, 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) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.18. Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

4.19. Водителям оперативных и служебных автомобилей при введении ненормированного рабочего времени выплачивается компенсационная выплата в размере до 25 процентов оклада.

4.20. Работникам производится выплата за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях:

а) без применения изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой ставки (часовой ставки тарифной) за каждый час работы;

б) с применением изолирующих средств - из расчета десятикратной часовой ставки (часовой ставки тарифной) за каждый час работы.

Выплаты устанавливаются работникам за фактическое время выполнения ими соответствующих работ

4.21. Под аварийно-спасательными работами, проводимыми в особых условиях, понимается:

а) работа в зоне разрушений зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и другое);

б) работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров);

в) работа в сложных погодных условиях:

при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20 град. С и выше плюс 30 град. С;

на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/сек.;

при сильных (интенсивных) атмосферных осадках;

при ограничении видимости (туман и сильная облачность) менее 1,5 м;

г) работа по эвакуации трупов погибших людей и животных при проведении аварийно-спасательных и других работ вне зависимости от режимов функционирования;

д) работа с сильнодействующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях;

е) работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой;

ж) работа в зоне ведения боевых действий, а также зоне контртеррористических операций;

з) работа в зонах устойчиво функциональных очагов клещевого вирусного энцефалита, эпидемий (эпизоотии), радиоактивного, химического, бактериологического заражения местности, в эндемичной зоне в эпидемически опасный период (связанный с рисками заражения болезнями, переносчиками которых являются клещи);

и) работа, связанная с риском возникновения контакта с возможно зараженной кровью (СПИД, сифилис, гепатит А, В, С и другие инфекции, передающиеся через контакт с кровью) и другими биологическими выделениями, зараженными возбудителями инфекционных заболеваний (брюшной тиф, корь, столбняк, туберкулез и прочее) при выполнении служебных обязанностей;

к) работа в зоне наводнения, паводка, при ликвидации последствий

затоплений местности при объявлении чрезвычайной ситуации на данной территории.

4.22. Под изолирующими средствами, при работе в которых за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях, производится выплата из расчета десятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы, понимаются:

а) автономный изолирующий дыхательный аппарат со сжатым кислородом (кислородно-азотной смесью) или химически связанным кислородом с номинальным временем защитного действия не менее четырех часов и другие изолирующие дыхательные аппараты с более длительным циклом обеспечения дыхания;

б) аппарат воздушный дыхательный (АСВ-2, Спироматик 90 ТМ, ДРЕГЕР, АУЭР и другие системы аналогичного типа);

в) химические изолирующие костюмы (Л-1, КИО-2М, ИК-АЖ, Треллеборг, ВТН, АУЭР, КС-АЗОТ и другие аналогичные костюмы).

г) автономный изолирующий дыхательный аппарат (ГОСТ Р 12.4.253-2011).

4.23. Работникам за уничтожение отходов радиоактивных и сильнодействующих ядовитых веществ и их захоронение выплачивается надбавка в размене до 15 процентов оклада (тарифной ставки).

4.24. Работникам за проведение тренировок с применением изолирующих средств выплачивается надбавка в размере из расчета двойной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час тренировки.

4.25. Работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций при введении режима чрезвычайной ситуации на соответствующей территории выплачивается надбавка в размере до 45 процентов оклада (тарифной ставки). Надбавка устанавливается работникам за фактическое время выполнения ими соответствующих работ.

4.26. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года №573.

4.27. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда

(либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

V. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату

труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. 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, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за сложность и напряженность работы;
- б) 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;
- в) выплаты за классность водителям автомобилей;
- г) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года);
- д) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- е) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.3. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

5.4. 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) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- г) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.5. Оценка эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера проводится с применением демократических

процедур (создание соответствующей комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа)).

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) (тарифным ставкам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, по решению руководителя учреждения, с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

5.9. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименование выплаты стимулирующего характера, порядок и критерии ее назначения, размеры и условия выплаты устанавливаются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам является приказ руководителя учреждения.

5.10. Выплаты за сложность и напряженность работы могут устанавливаться работникам всех структурных подразделений 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.

Установление работникам учреждения выплаты за сложность и напряженность работы предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании

материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о применении выплаты 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 процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за сложность и напряженность работы составляет до 70 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Решение об установлении выплаты за сложность и напряженность работы и ее размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом соответствия его труда критериям, установленным для осуществления выплаты, и с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение выплаты за сложность и напряженность работы не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.11. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются работникам учреждений, 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 за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы соответственно.

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, соответствующих виду его профессиональной деятельности, выплата за наличие почетного звания устанавливается 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 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.

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

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

Размер выплаты за классность водителям автомобилей составляет: водителям второго класса – 10 процентов, водителям первого класса – 25 процентов оклада (должностного оклада).

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств (B, C, D, E).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Кроме требований, предусмотренных квалификационными характеристиками, для присвоения квалификационных категорий «водитель автомобиля второго класса» и «водитель автомобиля первого класса» водители автомобилей должны соблюдать трудовую и производственную дисциплину, не иметь за последние три года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации транспортного средства, правил техники безопасности и должностных инструкций.

Если водитель автомобиля, имеющий квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» или «водитель автомобиля первого класса», не выполняет требования, предусмотренные соответствующей квалификационной характеристикой, а также систематически нарушает правила дорожного движения и технической эксплуатации транспортного средства, руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) учреждения направляет представление в квалификационную комиссию Государственного комитета на понижение данному водителю квалификационной категории.

Понижение квалификационной категории осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Водителям, которым была понижена квалификационная категория, а также водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами сроком от одного года и выше, квалификационная категория может быть присвоена вновь на общих основаниях.

5.13. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

5.14. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) выплачиваются при условии выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия.

5.15. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

5.16. При премировании учитываются:

- участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанных с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

5.17. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения осуществляется с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

5.18. Премияльная выплата по итогам работы за месяц может выплачиваться работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем месяце, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный месяц, премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем месяце.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, за который осуществляется премирование, на основании приказов руководителя учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц по решению руководителя учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, несоблюдения требований действующего законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Карелия, применения к работнику дисциплинарного взыскания, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей,

предусмотренных трудовым договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (неначислении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Снижение размера (неначисление) премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.

5.19. Премиальная выплата по итогам года может выплачиваться работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение показателей эффективности деятельности учреждения в соответствующем году.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам года может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере, исходя из остатков средств, доведенных учреждению на оплату труда в календарном году, за который осуществляется премирование.

Право на получение премиальной выплаты по итогам года имеют все работники учреждения, предусмотренные штатным расписанием, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Премиальная выплата по итогам года производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальная выплата по итогам года выплачивается в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы в декабре календарного года, за который осуществляется премирование, на основании приказа руководителя учреждения.

Премиальная выплата по итогам года работникам учреждения по решению руководителя учреждения может быть снижена или не выплачена полностью в случае ненадлежащего исполнения ими должностных (трудовых) обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (неначислении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Снижение размера (неначисление) премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.

Премиальная выплата по итогам года не выплачивается работникам:

- а) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- б) выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- в) находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

5.20. Премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий могут выплачиваться всем категориям работников

учреждения в виде единовременных (разовых) выплат по итогам выполнения каких-либо особо важных и сложных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения работников государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Карелия (за исключением присвоения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду профессиональной деятельности работника).

Установление работникам учреждения указанных премиальных выплат и их размер предусматриваются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении данных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Размер премиальной выплаты (разовой) за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Решение о размере выплаты принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Решение о премиальной выплате в случае награждения работников учреждения государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Карелия (за исключением присвоения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду профессиональной деятельности работника) принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в размере до одного оклада (должностного оклада) соответствующего работника.

5.21. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, путем назначения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам

государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, утверждаемым приказом Государственного комитета.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)) составляют:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада))
свыше 1 года	5
свыше 3 лет	10
свыше 5 лет	15
свыше 10 лет	20
свыше 15 лет	30.

Назначение работникам учреждения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению создаваемой в учреждении комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, в соответствии с протоколом заседания комиссии, подготовленным по форме, утверждаемой приказом Государственного комитета.

Выписка из протокола заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, с решением об установлении выслуги лет, подписанная председателем комиссии и заверенная печатью установленного образца, оформляется на каждого работника отдельно в двух экземплярах, из которых один выдается работнику на руки.

Применение процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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, он может быть подтвержден иными документами, соответствующи-

ми 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 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.

5.22. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных действующим законодательством.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи руководителю учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утверждаемым приказом Государственного комитета. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании приказа Председателя Государственного комитета.

6.2. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо коллективным договором, если указанное положение является его неотъемлемой частью, которым устанавливаются порядок, условия оказания и размеры материальной помощи, разрабатываемом с учетом положений пунктов 6.3-6.5 настоящего Положения.

6.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения оказывается материальная помощь в размере одного оклада (тарифной ставки) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск или в другое время на основании приказа руководителя учреждения и письменного заявления работника. Выплата материальной помощи производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.4. Работникам учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на основании письменного заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях:

а) рождения (усыновления, удочерения) ребенка – при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт усыновления (удочерения);

б) свадьбы работника учреждения;

в) в связи с юбилейными датами работника учреждения (начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет);

г) смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника – при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;

д) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств – при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других).

Решение об оказании дополнительной материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения. Выплата дополнительной материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на основании приказа руководителя учреждения.

6.5. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 6.3 настоящего Положения, не выплачивается:

а) работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

б) работникам, выполняющим сезонные работы;

в) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

г) работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;

д) работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-7.1, 9-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

VII. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения

1. Настоящий Порядок формирования и использования фонда оплаты

труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Эксплуатационно-техническое управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Республики Карелия» (далее – Порядок) определяет правила формирования и использования фонда оплаты труда работников указанного учреждения.

2. Выплаты, установленные настоящим Порядком, осуществляются за счет бюджетных ассигнований из бюджета Республики Карелия, предусмотренных на оплату труда работников.

3. Фонд оплаты труда формируется в расчете на штатную численность работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

4. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

4.1) окладов (должностных окладов) (тарифных ставок), в том числе должностных окладов руководителей учреждений – в размере 12 окладов (должностных окладов) (далее – окладный фонд);

4.2) выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями – в размере до 20 процентов окладного фонда;

4.3) выплат стимулирующего характера - в размере до 100 процентов окладного фонда;

4.4) материальной помощи – в размере одного оклада (тарифной ставки).

5. Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведенных на эти цели.

6. Фонд оплаты труда в части выплат стимулирующего характера может быть увеличен главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия.

7. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться руководителем учреждения на осуществление выплат стимулирующего характера.

8. Фонд оплаты труда формируется с учетом размеров районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

9. Руководитель учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами 4.2 и 4.3

пункта 4 настоящего Порядка, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Карелия.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

а) увеличения (индексации) окладов (должностных окладов) (тарифных ставок);

б) изменения штатов (штатных расписаний, штатных перечней) учреждения;

в) существенных изменений условий оплаты труда;

г) принятия главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;

д) принятия главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия решения об увеличении фонда оплаты труда в части выплат стимулирующего характера.».

Приложение №4
к приказу
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от «30» июля 2020 года № 131

« Приложение №4
Утверждено приказом
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от «18» декабря 2014 года № 170

**Положение
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Республики Карелия «Карельская республиканская поисково-
спасательная служба»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельская республиканская поисково-спасательная служба» (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников указанного учреждения и разработано в соответствии с 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», определяет условия оплаты и стимулирования труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельская республиканская поисково-спасательная служба», подведомственного Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее соответственно – постановление Правительства Республики Карелия №203-П,

ГКУ КРПСС, учреждение, учредитель) и включает в себя:

а) размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

б) условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения;

в) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

г) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

д) другие вопросы оплаты труда работников учреждения;

е) порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение носит для учреждения обязательный характер.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором или 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 квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников (при наличии).

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

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

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

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

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

1.7. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия в части оплаты труда работников учреждения и устанавливается для учреждения Государственным комитетом Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения - главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия (далее - Государственный комитет, главный распорядитель средств бюджета Республики Карелия) на календарный год.

Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, ежегодно определяется главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия при доведении до учреждения лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

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

1.9. Штатное расписание учреждения согласовывается учредителем, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

1.10. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения определен разделом VII настоящего Положения.

II. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года №242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и

техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» (далее – приказ Минздравсоцразвития России №242н):

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ второго уровня: 3 квалификационный уровень	Водолазный специалист	11314
2.	ПКГ третьего уровня:		
2.1.	1 квалификационный уровень	Оперативный дежурный поисково-спасательной службы	11320
2.2.	2 квалификационный уровень	Спасатель	11355
2.3.	3 квалификационный уровень	Начальник поисково-спасательного подразделения (поисково-спасательного отряда службы)	14519

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий складом	6400
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:		
2.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, специалист по кадрам	7803
2.2.	2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2-й категории, документовед 2-й категории, инженер 2-й категории	8576
2.3.	3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1-й категории, документовед 1-й категории, инженер 1-й категории	9415
2.4.	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий документовед, ведущий инженер	11314

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»: 4 квалификационный уровень	Фельдшер	8576

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
2.	ПКГ «Врачи и провизоры»: 2 квалификационный уровень	Врач-специалист	11314

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

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	Заместитель начальника отряда по поисково-спасательной работе	13793
2.	Спасатель 3-го класса	12455
3.	Спасатель 2-го класса	13446
4.	Спасатель 1-го класса	14519
5.	Спасатель международного класса	15618
6.	Специалист по охране труда	7103
7.	Специалист по охране труда 2-й категории	8576
8.	Специалист по охране труда 1-й категории	9415

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

3.1. Заработная плата руководителя ГКУ КРПСС, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размер должностного оклада, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, 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».

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавли-

вается на основе отнесения занимаемой им должности к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), утвержденной приказом Минздравсоцразвития России №242н:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ четвертого уровня: 3 квалификационный уровень	Начальник поисково-спасательной службы	20559

3.4. Размеры окладов заместителей руководителя ГКУ КРПСС и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

3.5. Для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю ГКУ КРПСС устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в целях повышения материальной заинтересованности руководителя в улучшении качества работы учреждения, достижении показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утверждаемым приказом Государственного комитета.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ Председателя Государственного комитета.

3.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя ГКУ КРПСС и главному бухгалтеру учреждения определены разделом V настоящего Положения.

3.8. С учетом условий труда руководителю ГКУ КРПСС, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.9. Среднемесячная заработная плата за квартал руководителя учреждения не должна превышать среднемесячную заработную плату за

квартал руководителя Государственного комитета - главного распорядителя средств бюджета Республики Карелия.

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в соответствии с пунктом 9.1 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия №203-П.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета руководителя, 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».

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года

№110-П, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, надбавка работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство поисково-спасательной группой, звеном, иным подразделением, выплата за выполнение работ спуска и подъема на борт вертолета на специальных спусковых и подъемных устройствах, надбавка за фактическое время перевозки и (или) хранения взрывоопасных веществ, доплата за спасание тонущего и извлечение его из воды с признаками жизни, доплата за поиск тел утонувших и их подъем на поверхность, доплата за непосредственное руководство водолазными спусками и их медицинское обеспечение, доплата за непосредственное руководство учебными водолазными спусками и их медицинское обеспечение, надбавка работникам, спускающимся под воду для выполнения трудовых обязанностей, при выполнении особо важных и особо ответственных работ, выплата работникам, чьи должностные обязанности связаны непосредственно с погружением под воду (водолазными спусками), за время пребывания под водой не менее 1500 часов, выплата работникам, спускающимся под воду для выполнения трудовых обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 часов, надбавка за обследование, локализацию и ликвидацию подводных потенциально опасных объектов, выплата за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях, надбавка за проведение тренировок с применением изолирующих средств, надбавка за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций при введении режима чрезвычайной ситуации на соответствующей территории);

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

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

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются за счет и в пределах выделенных учреждениям средств на оплату труда в соответствующем году.

4.4. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия устанавливаются:

работникам учреждения - в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо в коллективном договоре, если указанное положение является его неотъемлемой частью, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, и являются обязательными для включения трудовые договоры работников;

руководителю учреждения - в трудовом договоре применительно к условиям оплаты труда, действующим для учреждения в целом.

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются приказами руководителей, наделенных полномочиями работодателя, на основании документов, подтверждающих выполнение работ. Основанием для осуществления выплат компенсационного характера являются:

руководителю учреждения - приказы Председателя Государственного комитета;

работникам учреждений - приказы руководителя учреждения.

4.6. Дневная и часовая ставка (часть оклада за день или час работы), дневная и часовая тарифная ставка исчисляются:

работникам, труд которых оплачивается по дневным тарифным ставкам, путем деления дневной ставки на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

работникам, труд которых оплачивается по месячным ставкам (окладам), путем деления месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

4.7. Выплаты компенсационного характера 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.

4.8. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, устанавливаются приказами руководителя учреждения путем назначения процентной надбавки к окладу (должностному окладу) соответствующего работника, на рабочем месте которого условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда, и осуществляются в размере:

Наименование подразделения	Наименование должности	Размер надбавки в процентах от оклада (должностного оклада)
Аппарат управления	Начальник поисково-спасательной службы, заместитель начальника службы по поисково-спасательной работе	4
Поисково-спасательное подразделение разминирования и взрывных работ	Начальник подразделения, спасатель	24
Петрозаводский поисково-спасательный отряд	Начальник поисково-спасательного отряда, заместитель начальника отряда по поисково-спасательной работе, водолазный специалист, спасатель, оперативный дежурный поисково-спасательной службы, фельдшер	4
Медвежьегорский поисково-спасательный отряд	Начальник поисково-спасательного отряда, спасатель, фельдшер	4
Кемский поисково-спасательный отряд	Начальник поисково-спасательного отряда, спасатель, фельдшер	4
Сортавальский поисково-спасательный отряд	Начальник поисково-спасательного отряда, спасатель, фельдшер	4

4.9. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за фактическое время выполнения работ.

4.10. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специ-

альной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке 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 выплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда не производится.

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

4.12. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников устанавливаются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, которые выплачиваются в порядке и размерах, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

В соответствии с Законом Республики Карелия от 27.03.2020 №2464-ЗРК «О внесении изменения в Закон Республики Карелия «О гарантиях и компенсациях для отдельных категорий лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия» процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается работникам в размере 80 процентов с первого дня работы в районах Крайнего Севера и в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

В положении об оплате труда работников учреждения либо в коллективном договоре, если данное положение является его неотъемлемой частью, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

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

4.14. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, (далее - совмещение) производится доплата за совмещение.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание и объем, размер доплаты устанавливаются приказами руководителя учреждения с письменного согласия работника.

Размер доплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

4.15. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, или трудовыми договорами, из окладной части заработной платы работников с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

4.16. Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в следующем размере:

а) работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций при введении режима чрезвычайной ситуации на соответствующей территории - из расчета 50 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

б) остальным работникам - из расчета 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

4.17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Размер доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, при работе полный день, 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) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, 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) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех установленных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.18. Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

4.19. Работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство поисково-спасательной группой, звеном, иным подразделением выплачивается надбавка:

- а) с численностью до 10 человек - 15 процентов оклада;
- б) с численностью 10 человек и более - 25 процентов оклада.

Работникам, имеющим право на выплату доплаты по нескольким основаниям, доплата производится по одному из них с большим размером.

4.20. Работникам производится выплата за выполнение работ спуска и подъема на борт вертолета на специальных спусковых и подъемных устройствах в размере до 5 процентов оклада (тарифной ставки).

4.21. Работникам за фактическое время перевозки и (или) хранения взрывоопасных веществ выплачивается надбавка в размере 25 процентов оклада (тарифной ставки).

4.22. При спасении работником тонущего и извлечении его из воды с признаками жизни работнику производится доплата в размере 2 минимальных размеров оплаты труда за каждого спасенного.

При поиске тел утонувших, их подъеме на поверхность, извлечении из воды время пребывания под водой исчисляется в полуторном размере, независимо от результатов работы.

При подъеме тел на поверхность работнику производится доплата в размере 0,5 минимальных размеров оплаты труда за каждого поднятого погибшего.

Факт проведения работ по спасанию тонущих, поиску и подъему погибших фиксируется в журнале водолазных работ либо в ином документе и подписывается руководителем спуска, представителем правоохранительных органов, а в его отсутствие - спасенным, родственниками или свидетелями.

4.23. Работникам, чьи должностные обязанности связаны непосредственно с погружением под воду (водолажными спусками), за время пребывания под водой, нахождения под заданным давлением в барокамерах и гидробарокамерах кроме должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается следующая почасовая оплата:

При глубине погружения (в метрах)	Почасовая оплата (в процентах от минимального размера оплаты труда)
До 6 включительно;	10
свыше 6 до 12 включительно;	15
свыше 12 до 20 включительно;	17
свыше 20 до 30 включительно;	20
свыше 30 до 40 включительно;	25
свыше 40 до 50 включительно;	30
свыше 50 до 60 включительно	35

При глубине погружения (в метрах)	Почасовая оплата (в процентах от минимального размера оплаты труда)
За время нахождения под заданным давлением (включая декомпрессию) в барокамере:	
до 20 включительно;	5
до 60 включительно;	10
до 80 включительно;	15
до 100 включительно	20

4.24. Почасовая оплата увеличивается за период декомпрессии (от глубины погружения и независимо от ее продолжительности) при глубоководных спусках методом кратковременного погружения свыше 60 до 100 метров включительно (в процентах от оклада (тарифной ставки)) - 0,5 процента за метр погружения.

4.25. При наличии факторов, усложняющих водолазные работы, размер почасовой оплаты за пребывание под водой увеличивается (в процентах за сложность от исчисленной суммы почасовой оплаты):

а) при скорости течения от 0,5 м/с до 1,0 м/с включительно - на 20 процентов;

б) при скорости течения свыше 1 м/с до 1,5 м/с включительно - на 30 процентов;

в) при скорости течения свыше 1,5 м/с - на 40 процентов;

г) при волнении воды от 2 до 3 баллов - на 30 процентов;

д) при волнении свыше 3 баллов - на 40 процентов;

е) при температуре воды ниже 10 °С (при отсутствии обогревающих костюмов) - на 10 процентов;

ж) при температуре воды ниже 4 °С (при отсутствии обогревающих костюмов) и выше 37 °С - на 25 процентов;

з) при работе подо льдом - на 15 процентов;

и) при работе с беседки - на 15 процентов;

к) при работе в галошах на захламленном и вязком грунте - на 15 процентов;

л) при работе в стесненных условиях (в отсеках кораблей, колодцах, туннелях, цистернах, потернах, трубопроводах, внутри свайных оснований при расстоянии между сваями, трубами элементами конструкций менее 1,5 метров) - на 30 процентов;

- м) при видимости менее 1 метра - на 20 процентов;
- н) при отсутствии видимости - на 30 процентов;
- о) при загрязнении воды вредными и токсичными примесями - на 25 процентов;
- п) при выгрузке боеприпасов, поиске и подъеме ракет, бомб, мин, торпед и других взрывоопасных предметов - на 40 процентов;
- р) при взрывных работах и работах со взрывоопасными веществами - на 35 процентов;
- с) при сварке и резке металла под водой - на 30 процентов.

При наличии нескольких факторов, указанных в настоящем пункте, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 100 процентов почасовой оплаты.

4.26. При экспериментальных спусках с целью испытаний водолазного снаряжения, систем жизнеобеспечения водолазных комплексов, режимов компрессии, декомпрессии и рекомпрессии, дыхательных смесей, методов погружения, а также при испытании водолазной техники работниками, чьи должностные обязанности связаны непосредственно с погружением под воду (водолажными спусками), установленная почасовая оплата производится в двойном размере.

4.27. За тренировочные и квалификационные спуски в открытых водоемах и в гидробарокамерах установленная почасовая оплата производится с применением уменьшающего коэффициента 0,75.

Сопровождение больного в барокамере на лечебной рекомпрессии и оксигенобаротерапии оплачивается как рабочий спуск в «сухой» барокамере.

В период обучения профессии водолаза в учебных заведениях (школах, центрах, курсах) часы пребывания обучающихся под водой оплачиваются как тренировочные спуски. Оплату производит организация, направившая кандидата на обучение.

4.28. Работникам, осуществлявшим непосредственное руководство водолажными спусками и их медицинское обеспечение, производится доплата в размере 5 процентов от суммы почасовой оплаты каждого работника, работавшего под водой (находившегося в барокамере под давлением).

Работникам, осуществлявшим непосредственное руководство учебными водолажными спусками и их медицинское обеспечение, производится доплата в размере 7 процентов от суммы почасовой оплаты каждого работника, работавшего под водой (находившегося в барокамере под давлением).

В случае замены в процессе водолазного спуска лиц, указанных в абзацах первом и втором настоящего пункта, доплата выплачивается каждому лицу пропорционально времени непосредственного руководства спуском и медицинского обеспечения соответственно.

4.29. Время пребывания под водой при проведении водолажных спусков

методом кратковременных погружений исчисляется с момента полного погружения работника под воду (начала повышения давления в камере) до момента полного выхода работника из воды (снижения давления в камере до атмосферного).

4.30. Работникам, спускающимся под воду для выполнения трудовых обязанностей, при выполнении особо важных и особо ответственных работ (обследование, локализация и ликвидация потенциально опасных объектов, в воде, поверхность которой в месте погружения загрязнена нефтью или нефтепродуктами, при загрязнении воды хозяйственно-бытовыми сточными водами, при погружении в заиленную воду или глинистый раствор шахт, плотность которых значительно выше плотности воды, при погружении водолазов в воду с высокой и низкой температурой, при работах в узких и стесненных условиях (работа в отсеках судов, колодцах, туннелях, цистернах, потернах, трубопроводах, внутри свайных оснований при расстоянии между сваями, трубами менее 1,5 м), обследование горных выработок шахт, при спусках в темное время суток, в условиях плохой видимости под водой) выплачивается надбавка в размере до 20 процентов оклада (тарифной ставки).

Надбавка, предусмотренная настоящим пунктом, устанавливается за фактическое время выполнения ими соответствующих работ.

4.31. Работникам, чьи должностные обязанности связаны непосредственно с погружением под воду (водолазными спусками), за время пребывания под водой не менее 1500 часов, производится дополнительная ежемесячная выплата в размере 5 процентов оклада (тарифной ставки).

4.32. За время пребывания под водой на глубинах свыше 20 метров выплата, указанная в пункте 4.31 настоящего Положения, производится:

а) за 1200 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов на глубинах свыше 20 метров;

б) за 1000 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов на глубинах свыше 60 метров.

4.33. Работникам, спускающимся под воду для выполнения трудовых обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 часов производится единовременная выплата, равная 5 минимальным размерам оплаты труда.

За каждые последующие 500 часов пребывания под водой единовременная выплата увеличивается на 5 минимальных размеров оплаты труда, при этом максимальная единовременная выплата, произведенная за каждые последующие 500 часов, не может превышать 25 минимальных размеров оплаты труда. Часы пребывания под водой за время учебной подготовки и переподготовки для расчета единовременной выплаты не учитываются.

4.34. Работникам, спускающимся под воду для выполнения трудовых обязанностей, за тренировочные и квалификационные спуски почасовая оплата производится в половинном размере.

4.35. Работникам за обследование, локализацию и ликвидацию подводных потенциально опасных объектов (затопленные бомбы, снаряды, мины и другие боеприпасы) в опасных и особо опасных условиях (предельной и средней степени коррозии металла корпусов боеприпасов) выплачивается надбавка из расчета четырехкратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы.

4.36. Работникам производится выплата за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях:

а) без применения изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой ставки (часовой ставки тарифной) за каждый час работы;

б) с применением изолирующих средств - из расчета десятикратной часовой ставки (часовой ставки тарифной) за каждый час работы.

4.37. Под аварийно-спасательными работами, проводимыми в особых условиях, понимается:

а) работа в зоне разрушений зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и другое);

б) работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров);

в) работа в условиях лесных, степных пожаров в населенной зоне, отнесенных к III и более сложной категории;

г) работа в сложных погодных условиях:

при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20 град. С и выше плюс 30 град. С;

на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/сек.;

при сильных (интенсивных) атмосферных осадках;

при ограничении видимости (туман и сильная облачность) менее 1,5 м;

д) работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, камнепада, прорыва плотин и дамб, в руслах горных рек;

е) работа в горах на высоте свыше 3000 м над уровнем моря, а также на высотах от 1500 м на сложных участках горного рельефа, с применением альпинистского снаряжения;

ж) работа в условиях глубоких пещер с применением спелеоснаряжения, на природном рельефе (скалы, обрывы и другое) с применением альпинистского снаряжения;

з) работа по эвакуации трупов погибших людей и животных при проведении аварийно-спасательных и других работ вне зависимости от режимов функционирования;

и) работа с сильнодействующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях, в горных выработках на объектах ведения горных работ;

к) работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой;

л) работа в зоне ведения боевых действий, а также зоне контртеррористических операций;

м) работа в зонах устойчиво функциональных очагов клещевого вирусного энцефалита, эпидемий (эпизоотии), радиоактивного, химического, бактериологического заражения местности, в эндемичной зоне в эпидемически опасный период (связанный с рисками заражения болезнями, переносчиками которых являются клещи);

н) работа на воде в условиях наводнения;

о) работа на акватории водного объекта в сложных условиях:

- в условиях паводков и наводнений;

- при волнении воды 1 метр и более;

- при температуре воды плюс 10 °С и ниже;

- в период становления и разрушения ледяного покрова;

- на участках горных рек с уклоном 3 метра на 1 километр и более, со скоростью течения 3 м/с и более;

п) работы по поиску пострадавших (погибших) на акватории с применением средств защиты от переохлаждения;

р) работа, связанная с риском возникновения контакта с возможно зараженной кровью (СПИД, сифилис, гепатит А, В, С и другие инфекции, передающиеся через контакт с кровью) и другими биологическими выделениями, зараженными возбудителями инфекционных заболеваний (брюшной тиф, корь, столбняк, туберкулез и прочее) при выполнении служебных обязанностей;

с) работа в зоне наводнения, паводка, при ликвидации последствий затоплений местности при объявлении чрезвычайной ситуации на данной территории.

4.38. Под изолирующими средствами, при работе в которых за проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях, производится выплата из расчета десятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы, понимаются:

а) автономный изолирующий дыхательный аппарат со сжатым кислородом (кислородно-азотной смесью) или химически связанным кислородом с номинальным временем защитного действия не менее четырех часов и другие изолирующие дыхательные аппараты с более длительным циклом обеспечения дыхания;

б) аппарат воздушный дыхательный (АСВ-2, Спироматик 90 ТМ, ДРЕГЕР, АУЭР и другие системы аналогичного типа);

в) водолазные системы (УСВ-50 М, Диватор МК11, Подводник-2-4 АВМ-1, 5, 8 и другие системы подобного типа);

г) гидрокостюмы, гидрокombineзоны сухого и мокрого типа (УГК-1- 2-3-4, Викинг, Арктик и другие системы подобного типа);

д) теплозащитные костюмы (ИК-ТГЗ, Треллеборг-Акварекс-Каверс, АУЭР и другие аналогичные костюмы);

е) химические изолирующие костюмы (Л-1, КИО-2М, ИК-АЖ, Треллеборг, ВТН, АУЭР, КС-АЗОТ и другие аналогичные костюмы);

ж) автономный изолирующий дыхательный аппарат (ГОСТ Р 12.4.253-2011).

4.39. Работникам за проведение тренировок с применением изолирующих средств выплачивается надбавка в размере из расчета двойной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час тренировки.

4.40. Работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций при введении режима чрезвычайной ситуации на соответствующей территории выплачивается надбавка в размере до 45 процентов оклада (тарифной ставки). Надбавка устанавливается работникам за фактическое время выполнения ими соответствующих работ.

4.41. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года №573.

4.42. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)

(далее - доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

V. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

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

5.2. 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, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за сложность и напряженность работы;
- б) 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;

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

г) выплаты за классность водителям автомобилей;

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

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

ж) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.3. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

5.4. 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) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

г) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.5. Оценка эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера проводится с применением демократических процедур (создание соответствующей комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа)).

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) (тарифным ставкам) в виде надбавок, доплат, если

иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, по решению руководителя учреждения, с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

5.9. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименование выплаты стимулирующего характера, порядок и критерии ее назначения, размеры и условия выплаты устанавливаются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам является приказ руководителя учреждения.

5.10. Выплаты за сложность и напряженность работы могут устанавливаться работникам всех структурных подразделений 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.

Установление работникам учреждения выплаты за сложность и напряженность работы предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о применении выплаты 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 процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за сложность и напряженность работы составляет до 70 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Решение об установлении выплаты за сложность и напряженность работы и ее размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом соответствия его труда критериям, установленным для осуществления выплаты, и с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение выплаты за сложность и напряженность работы не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.11. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия 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 за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы соответственно.

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, соответствующих виду его профессиональной деятельности, выплата за наличие почетного звания устанавливается 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 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.

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

Выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются дифференцированно в зависимости от квалификационной категории в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты за наличие квалификационной категории работникам учреждения производятся в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Наименование квалификационной категории	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
1.	Врач-специалист		
1.1.		Врач-специалист 2-й категории	8
1.2.		Врач-специалист 1-й категории	17
1.3.		Врач-специалист высшей категории	25
2.	Фельдшер		
2.1.		Фельдшер 1-й категории	10
2.2.		Фельдшер 1-й категории	20
2.3.		Фельдшер высшей категории	30

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

При наступлении у работника права на выплаты за наличие квалификационной категории 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.

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

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

Размер выплаты за классность водителям автомобилей составляет: водителям второго класса – 10 процентов, водителям первого класса – 25 процентов оклада (должностного оклада).

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств (B, C, D, E).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Кроме требований, предусмотренных квалификационными характеристиками, для присвоения квалификационных категорий «водитель автомобиля второго класса» и «водитель автомобиля первого класса» водители автомобилей должны соблюдать трудовую и производственную дисциплину, не иметь за последние три года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации транспортного средства, правил техники безопасности и должностных инструкций.

Если водитель автомобиля, имеющий квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» или «водитель автомобиля первого класса», не выполняет требования, предусмотренные соответствующей квалификационной характеристикой, а также систематически нарушает правила дорожного движения и технической эксплуатации транспортного средства, руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) учреждения направляет представление в квалификационную комиссию Государственного комитета

на понижение данному водителю квалификационной категории.

Понижение квалификационной категории осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Водителям, которым была понижена квалификационная категория, а также водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами сроком от одного года и выше, квалификационная категория может быть присвоена вновь на общих основаниях.

5.14. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

5.15. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) выплачиваются при условии выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия.

5.16. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

5.17. При премировании учитываются:

- участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанных с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

5.18. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения осуществляется с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения.

5.19. Премияльная выплата по итогам работы за месяц может выплачиваться работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем месяце, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный месяц, премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем месяце.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, за который осуществляется премирование, на основании приказов руководителя учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц по решению руководителя учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, несоблюдения требований действующего законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Карелия, применения к работнику дисциплинарного взыскания, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных трудовым договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (неначислении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Снижение размера (неначисление) премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.

5.20. Премияльная выплата по итогам года может выплачиваться работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника в

выполнение показателей эффективности деятельности учреждения в соответствующем году.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам года может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере, исходя из остатков средств, доведенных учреждению на оплату труда в календарном году, за который осуществляется премирование.

Право на получение премиальной выплаты по итогам года имеют все работники учреждения, предусмотренные штатным расписанием, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Премиальная выплата по итогам года производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальная выплата по итогам года выплачивается в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы в декабре календарного года, за который осуществляется премирование, на основании приказа руководителя учреждения.

Премиальная выплата по итогам года работникам учреждения по решению руководителя учреждения может быть снижена или не выплачена полностью в случае ненадлежащего исполнения ими должностных (трудовых) обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (неначислении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Снижение размера (неначисление) премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.

Премиальная выплата по итогам года не выплачивается работникам:

- а) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- б) выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- в) находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

5.21. Премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий могут выплачиваться всем категориям работников учреждения в виде единовременных (разовых) выплат по итогам выполнения каких-либо особо важных и сложных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения работников государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Карелия (за исключением присвоения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду профессиональной деятельности работника).

Установление работникам учреждения указанных премиальных выплат и их размер предусматриваются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении данных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Размер премиальной выплаты (разовой) за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Решение о размере выплаты принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Решение о премиальной выплате в случае награждения работников учреждения государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Карелия (за исключением присвоения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду профессиональной деятельности работника) принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам установления стимулирующих выплат учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в размере до одного оклада (должностного оклада) соответствующего работника.

5.22. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, путем назначения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, утверждаемым приказом Государственного комитета.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)) составляют:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада))
свыше 1 года	5
свыше 3 лет	10
свыше 5 лет	15
свыше 10 лет	20
свыше 15 лет	30.

Назначение работникам учреждения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению создаваемой в учреждении комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, в соответствии с протоколом заседания комиссии, подготовленным по форме, утверждаемой приказом Государственного комитета.

Выписка из протокола заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, с решением об установлении выслуги лет, подписанная председателем комиссии и заверенная печатью установленного образца, оформляется на каждого работника отдельно в двух экземплярах, из которых один выдается работнику на руки.

Применение процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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, 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 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.

5.23. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных действующим законодательством.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи руководителю учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утверждаемым приказом Государственного комитета. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании приказа Председателя Государственного комитета.

6.2. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо коллективным договором, если указанное положение является его неотъемлемой частью, которым устанавливаются порядок, условия оказания и размеры материальной помощи, разрабатываемом с учетом положений пунктов 6.3-6.5 настоящего Положения.

6.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения оказывается материальная помощь в размере одного оклада (тарифной ставки) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск или в другое время на основании приказа руководителя учреждения и письменного заявления работника. Выплата материальной помощи производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.4. Работникам учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на основании письменного заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях:

а) рождения (усыновления, удочерения) ребенка – при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт усыновления (удочерения);

- б) свадьбы работника учреждения;
- в) в связи с юбилейными датами работника учреждения (начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет);
- г) смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника – при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;
- д) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств – при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других).

Решение об оказании дополнительной материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения. Выплата дополнительной материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на основании приказа руководителя учреждения.

6.5. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 6.3 настоящего Положения, не выплачивается:

- а) работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- б) работникам, выполняющим сезонные работы;
- в) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- г) работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;
- д) работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-7.1, 9-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

VII. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждения

1. Настоящий Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельская республиканская поисково-спасательная служба» (далее – Порядок) определяет правила формирования и использования фонда оплаты труда работников указанного учреждения.

2. Выплаты, установленные настоящим Порядком, осуществляются за счет бюджетных ассигнований из бюджета Республики Карелия, предусмотрен-

ренных на оплату труда работников.

3. Фонд оплаты труда формируется в расчете на штатную численность работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

4. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

4.1) окладов (должностных окладов) (тарифных ставок), в том числе должностных окладов руководителей учреждений – в размере 12 окладов (должностных окладов) (далее – окладный фонд);

4.2) выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями – в размере до 15 процентов окладного фонда;

4.3) выплат стимулирующего характера - в размере до 100 процентов окладного фонда;

4.4) материальной помощи – в размере одного оклада (тарифной ставки).

5. Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведенных на эти цели.

6. Фонд оплаты труда в части выплат стимулирующего характера может быть увеличен главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия.

7. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться руководителем учреждения на осуществление выплат стимулирующего характера.

8. Фонд оплаты труда формируется с учетом размеров районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

9. Руководитель учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами 4.2 и 4.3 пункта 4 настоящего Порядка, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Карелия.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

а) увеличения (индексации) окладов (должностных окладов) (тарифных

ставок);

б) изменения штатов (штатных расписаний, штатных перечней) учреждения;

в) существенных изменений условий оплаты труда;

г) принятия главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;

д) принятия главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия решения об увеличении фонда оплаты труда в части выплат стимулирующего характера.».

Приложение №5
к приказу
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от «30» июля 2020 года № 131

« Приложение №6
Утверждено приказом
Государственного комитета
Республики Карелия по
обеспечению жизнедеятельности
и безопасности населения
от «18» декабря 2014 года № 170

**Положение
о материальном стимулировании, оказании материальной
помощи руководителям государственных казенных учреждений
Республики Карелия, подведомственных Государственному
комитету Республики Карелия по обеспечению
жизнедеятельности и безопасности населения**

1. Настоящее Положение о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее – Положение) определяет порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера и материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее соответственно - учреждения, руководители учреждений, Государственный комитет) и разработано в целях повышения материальной заинтересованности руководителей учреждений в улучшении качества работы, достижении целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаемых Государственным комитетом.

2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего харак-

тера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П, руководителям учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за сложность и напряженность работы;
- б) выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности руководителя, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности руководителя учреждения;
- в) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года);
- г) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- д) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения, утвержденных на текущий финансовый год.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам руководителей учреждений в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Выплаты стимулирующего характера не увеличивают должностной оклад руководителя учреждения.

6. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ Председателя Государственного комитета.

7. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются руководителям учреждений Председателем Государственного комитета в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

Критериями для установления выплат являются:

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

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения.

Размер выплаты за сложность и напряженность работы составляет до

70 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

Решение об установлении выплаты за сложность и напряженность работы и ее размерах принимается Председателем Государственного комитета персонально в отношении каждого руководителя учреждения с учетом соответствия его труда критериям, установленным для осуществления выплаты, и обеспечения выплаты финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются руководителю учреждения на календарный год и осуществляются ежемесячно.

Применение выплаты за сложность и напряженность работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

8. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются руководителям учреждений, которым присвоены почетное звание Российской Федерации и почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, виду профессиональной деятельности руководителя.

Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу.

Размер выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия составляет 10 процентов должностного оклада и 5 процентов должностного оклада соответственно.

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 руководителя учреждения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду его профессиональной деятельности, выплата за наличие почетного звания устанавливается в большем размере либо по выбору руководителя.

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

При наступлении у руководителя 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.

9. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) руководителям учреждений осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения и поощрения руководителя за результаты труда в соответствующем периоде.

Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) выплачиваются при условии выполнения учреждением целевых показателей его деятельности и в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителей учреждений, утверждаемыми приказом Государственного комитета, а также с учетом выполнения учреждением квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

Премирование осуществляется по решению Председателя Государственного комитета по представлению Комиссии Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения по оценке критериев деятельности подведомственных учреждений и их руководителей, назначаемой приказом Государственного комитета (далее - Комиссия), о размере премияльных выплат руководителю учреждения по итогам работы в соответствующем периоде.

Конкретный размер премияльной выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) может определяться как в процентах к должностному окладу руководителя учреждения, так и в абсолютном размере. Предельным размером премияльная выплата не ограничена.

Размер премияльных выплат руководителям учреждений по итогам работы в соответствующем периоде по представлению Комиссии может быть увеличен с учетом личного вклада руководителей в осуществление задач и функций, определенных уставами учреждений, иных задач, поставленных Председателем Государственного комитета, а также успешного и добросовестного исполнения ими должностных обязанностей.

Премияльные выплаты руководителям учреждений по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) по представлению Комиссии могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных руководителями в соответствующем периоде нарушений финансовой, налоговой и исполнительской дисциплины, несоблюдения требований действующего законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Карелия, применения к руководителю дисциплинарного взыскания, отсутствия должного внутреннего порядка в структурных подразделениях учреждений, невыполнения учреждением квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации), других случаях ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором,

локальными нормативными актами Государственного комитета. Снижение размера (неначисление) премиальной выплаты оформляется приказом Государственного комитета с указанием причин.

Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года) производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Руководителям учреждений, проработавшим неполный календарный месяц, премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем месяце.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, за который осуществляется премирование, на основании приказов Председателя Государственного комитета.

Премиальная выплата по итогам года выплачивается в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы в декабре календарного года, за который осуществляется премирование, на основании приказа Председателя Государственного комитета.

10. Премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий могут выплачиваться руководителям учреждений в виде единовременных (разовых) выплат по итогам выполнения каких-либо особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения руководителей государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Карелия (за исключением присвоения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду профессиональной деятельности руководителей).

Размер премиальной выплаты (разовой) за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Решение о размере выплаты принимается Председателем Государственного комитета с учетом мнения Комиссии Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения по оценке критериев деятельности подведомственных учреждений и их руководителей, назначаемой приказом Государственного комитета (далее - Комиссия). Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Решение о премиальной выплате в случае награждения руководителей учреждения государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Карелия (за исключением

присвоения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия, соответствующих виду их профессиональной деятельности) принимается Председателем Государственного комитета с учетом мнения Комиссии при наличии экономии средств по фонду оплаты труда соответствующего учреждения в размере до одного должностного оклада руководителя учреждения.

11. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления руководящего состава учреждений.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем руководителям учреждений дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, путем назначения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, утверждаемым приказом Государственного комитета.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)) составляют:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада))
свыше 1 года	5
свыше 3 лет	10
свыше 5 лет	15
свыше 10 лет	20
свыше 15 лет	30.

Назначение руководителям учреждений ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за выслугу лет производится на основании приказа Председателя Государственного комитета по представлению комиссии Государственного комитета по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет, в соответствии с протоколом заседания комиссии, подготовленным по форме, утвержденной приказом Государственного комитета.

Выписка из протокола заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет, с решением об установлении выслуги лет,

подписанная председателем комиссии и заверенная печатью установленного образца, оформляется на каждого руководителя учреждения отдельно в двух экземплярах, из которых один выдается руководителю на руки.

Применение процентной надбавки к должностному окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

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, 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 руководителя учреждения возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Государственном комитете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у руководителя 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.

12. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных действующим законодательством.

13. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада один раз в календарном году при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск или в другое время на основании приказа Председателя Государственного комитета и письменного заявления руководителя учреждения. Выплата материальной помощи производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

14. Руководителю учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на основании письменного заявления руководителя может быть оказана дополнительная материальная помощь в случаях:

а) рождения (усыновления, удочерения) ребенка – при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт усыновления (удочерения);

- б) свадьбы руководителя учреждения;
- в) в связи с юбилейными датами руководителя учреждения (начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет);
- г) в связи с юбилейными датами учреждения (начиная с 50 лет и далее через каждые 10 лет);
- д) смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у руководителя учреждения – при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;
- е) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств – при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других).

Решение об оказании дополнительной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Председатель Государственного комитета. Выплата дополнительной материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на основании приказа Председателя Государственного комитета

15. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 13 настоящего Положения, не выплачивается руководителям учреждений:

- а) заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- б) находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в) расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;
- г) увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-7.1, 9-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.»