



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ

МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ  
И ПРОМЫШЛЕННОСТИ

**П Р И К А З**

от «25» августа 2020 года

г. Петрозаводск

№291-А

**О внесении изменений в приказ Министерства экономического развития и промышленности Республики Карелия от 16 июля 2020 года № 255-А**

Приказываю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Республики Карелия», подведомственного Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия, утвержденное приказом Министерства экономического развития и промышленности Республики Карелия от 16 июля 2020 года №255-А «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Республики Карелия», подведомственного Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 17 июля 2020 года, №1001202007170007), изменение, изложив раздел V «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» в следующей редакции:

**«V. Порядок и условия установления  
выплат стимулирующего характера»**

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

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

- а) за сложность и напряженность работы;
- б) за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;
- в) за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей

сфере профессиональной деятельности работника;

г) за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;

д) за классность водителям автомобилей;

е) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);

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

з) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников, заключаемых с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н.

47. Разработка показателей эффективности труда работников учреждения и критериев их оценки осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

б) сложность выполняемой работы;

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

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

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

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

обязанностей.

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

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

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

Выплаты устанавливаются работникам учреждения, которым присвоены почетное звание Российской Федерации или почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, виду профессиональной деятельности работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Водителю автомобиля могут быть присвоены следующие классы:

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

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

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

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

Кроме вышеозначенных требований, присвоение водителю класса производится при условиях:

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

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

Вопрос о присвоении классности водителю рассматривается квалификационной комиссией на основании заявления водителя. Заявление водителя о присвоении класса на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются: копия трудовой книжки; копия водительского удостоверения; представление непосредственного руководителя. В представлении указываются общие сведения о водителе, дата приема на работу, сведения об уровне его образования,

прохождении подготовки по программам повышения квалификации, общий стаж работы в качестве водителя, характеристика работы (включая сведения о соблюдении трудовой дисциплины, соблюдении правил технической эксплуатации автомобиля, отсутствии нарушений правил дорожного движения), иные сведения, характеризующие профессиональное мастерство водителя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Решение о выплате премий за конкретный период принимается руководителем учреждения.

Премияльная выплата работнику учреждения, проработавшему неполный период, за

который производится выплата премии, осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

При премировании учитываются следующие показатели эффективности труда:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

Положение о премировании утверждается локальным правовым актом учреждения.

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

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

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

55. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (далее - надбавка за выслугу лет) устанавливаются работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

При стаже работы, дающем право на получение надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной надбавки в процентах к установленному окладу (должностному окладу)
до 1 года	0
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются период работы в учреждении, а также период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, а также время работы в учреждении.

Для рассмотрения вопросов о возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за

выслугу лет, создается комиссия учреждения по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее - комиссия), состав которой утверждается локальным актом учреждения.

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

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

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

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

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

При наступлении у работника права на выплаты в период пребывания в отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.».

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 года.

Министр экономического развития и  
промышленности Республики Карелия



О.А.Ермолаев