



Управление труда и занятости
Республики Карелия

П Р И К А З

« 31 » августа 2020 года

№ 132-П

г. Петрозаводск

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования Республики Карелия
«Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов»**

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»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов» (далее - Положение).

2. Руководителю государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов» (далее - учреждение):

организовать работу по приведению положения об оплате труда работников учреждения (коллективного договора, локальных нормативных актов) в соответствие с настоящим приказом;

учесть, что заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных

выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации;

осуществить информирование работников учреждения о предстоящих изменениях условий трудового договора;

провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждения в связи с изменением системы оплаты труда.

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

4. Признать утратившими силу со дня вступления в силу настоящего приказа:

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 15 ноября 2019 года № 176-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов» (официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 18 ноября 2019 года, № 1001201911180001);

приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 23 марта 2020 года № 48-П «О внесении изменения в приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 15 ноября 2019 года № 176-П» (официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 24 марта 2020 года, № 1001202003240002).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления



Е.Е. Фролова

Утверждено
приказом
Управления труда и занятости
Республики Карелия
от 31 августа 2020 г. № 132 - П

Примерное положение об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов»

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение определяет условия оплаты и стимулирования труда работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов» (далее - учреждение, работники) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Республики Карелия.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - иного представительного органа работников учреждения.

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

4. Месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также с учетом настоящего Положения.

6. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником учреждения трудовой договор («эффективный контракт»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

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

2) применение 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 или по согласованию с представительным органом работников).

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

10. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

1) должностные оклады педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Минимальный размер должностного оклада, рублей
4-й квалификационный уровень, в том числе: старший методист	6924

2) должностные оклады работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Минимальный размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
3-й квалификационный уровень, в том числе: начальник хозяйственного отдела	5927
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе: бухгалтер, инженер-электроник (электроник), экономист по труду, документовед	6924
2-й квалификационный уровень, в том числе: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12520
3-й квалификационный уровень, в том числе: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14171

4) должностные оклады работников учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденной 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»:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Минимальный размер должностного оклада, рублей
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
1-квалификационный уровень: Преподаватель дополнительного профессионального образования	7911

5) должностные оклады работников учреждения, занимающих должности работников культуры, устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденной приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Минимальный размер должностного оклада (в руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотекарь	5927

б) оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Перечень профессий рабочих	Минимальный размер оклада, рублей
наименование профессий с 1 квалификационным разрядом: сторож	2751

7) должностные оклады работников, должности которых не определены в соответствующих нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ. Рекомендуемые размеры должностных окладов:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Начальник лаборатории	17473
Специалист по закупкам	6924
Специалист по договорной работе	6924
Специалист по организации коммерческого обучения	6924
Специалист по организации работы Студенческой биржи труда Республики Карелия	6924

12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

13. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

14. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет 40%.

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

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

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в том числе руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер.

Предельное количество должностей руководителей структурных подразделений учреждения составляет 10 процентов от штатной численности работников, установленной штатным расписанием учреждения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

15. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются положением об оплате труда руководителя учреждения, утверждаемым приказом Управления труда и занятости Республики Карелия, и трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

17. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного

характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

С учетом выполнения критериев оценки результативности и качества работы, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за сложность и напряженность работы;
- 2) выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;
- 3) выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;
- 4) выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года;
- 6) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- 7) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком и условиями установления, предусмотренными разделами 4 и 5 настоящего Примерного положения.

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

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

19. Повышенная оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Минимальные размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляют:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4% от оклада (должностного оклада);

- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 5% от оклада (должностного оклада);

- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - 6% от оклада (должностного оклада);

- по классу 3, подкласс 3.4 (вредные условия труда 1 степени) - 7% от оклада (должностного оклада);

- по классу 4 (опасные условия труда) - 8% оклада (должностного оклада).

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» размеры компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда (в абсолютном выражении) не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Указанная выплата начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

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

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников учреждения:

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

2) выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет 20% оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

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

3) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Конкретный размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4) повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

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

22. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада), не образуют новый оклад (должностной оклад).

23. Доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) осуществляется в соответствии с пунктом 12 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного 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».

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда с учетом рекомендуемых размеров выплат, установленных настоящим Примерным положением.

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

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

27. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за сложность и напряженность работы;
- 2) выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям

подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;

3) выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;

4) выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;

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

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

7) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

21. При установлении работникам учреждения выплаты за сложность и напряженность работы рекомендуется учитывать следующие критерии:

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.

Размер, порядок и условия осуществления выплаты работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. В целях стимулирования педагогических работников учреждения к повышению квалификации устанавливаются выплаты к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

1) при наличии первой квалификационной категории - до 10% от должностного оклада;

2) при наличии высшей квалификационной категории - до 15% от должностного оклада.

25. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года выплачиваются с целью поощрения работников учреждения по итогам работы учреждения за указанные отчетные периоды.

Премииальные выплаты выплачиваются при условии выполнения установленных в учреждении показателей эффективности.

Разработка показателей и критериев эффективности работы 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.

26. Премииальные выплаты (разовые) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных выплат (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

6. Другие вопросы оплаты труда

28. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Управлением труда и занятости Республики Карелия и включает в себя все должности работников учреждения с учетом Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

29. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Республики Карелия, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.