



Российская Федерация
Республика Карелия
Администрация Главы Республики Карелия
ПРИКАЗ

24 сентября 2020 года

г. Петрозаводск

№ 257

О внесении изменений в приказ
Администрации Главы Республики Карелия
от 23 октября 2014 года № 176

В соответствии с постановлениями Правительства Республики Карелия от 19 декабря 2019 года № 484-П «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П» и от 8 мая 2020 года № 200-П «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П» приказываю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление делами Правительства Республики Карелия» по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта» и «Управление эксплуатацией нежилого фонда», утвержденное приказом Администрации Главы Республики Карелия от 23 октября 2014 года № 176 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление делами Правительства Республики Карелия» по видам экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», «Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта» и «Управление эксплуатацией нежилого фонда» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2014, № 10, ст. 1937; 2016, № 11, ст. 2506; 2017, № 4, ст. 759; 2018, № 5, ст. 1148; № 11, ст. 2411; 2019, № 7, ст. 1677; № 10, ст. 2379; Официальный интернет-портал

правовой информации (www.pravo.gov.ru), 2 февраля 2018 года, № 1001201802020007), следующие изменения:

1) в пункте 2 слова «утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П» заменить словами «утвержденных 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 - постановление Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П)»;

2) в пункте 4 слова «повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам),» исключить;

3) в пункте 6 слова «повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу),» исключить;

4) подраздел «Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности служащих, а также работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» раздела II дополнить пунктом 6¹ следующего содержания:

«6¹. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются в зависимости от сложности труда.»;

5) в пункте 7 слова «профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ)» заменить словами «ПКГ»;

6) подраздел «Перечень, размеры и иные условия установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников Учреждения, занимающих должности служащих, а также работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» раздела II признать утратившим силу;

7) подраздел «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» раздела II дополнить пунктом 14¹ следующего содержания:

«14¹. 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 или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.»;

8) в пункте 15:

абзац первый изложить в следующей редакции:

«15. 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 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:»;

дополнить абзацем следующего содержания:

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

9) пункт 16 признать утратившим силу;

10) пункт 17 дополнить словами «по результатам специальной оценки условий труда»;

11) в пункте 20¹ слова «(без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)» заменить словами «(без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни)»;

12) дополнить пунктом 20² следующего содержания:

«20². При наступлении у работника Учреждения права на выплаты компенсационного характера в период пребывания в ежегодном оплачиваемом 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.»;

13) пункт 21 дополнить словами «, заключаемые с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее - приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н).»;

14) наименование подраздела «Перечень, размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам) работников Учреждения, занимающих должности служащих, а также работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» раздела II изложить в следующей редакции:

«Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера»;

15) пункты 22 - 23 изложить в следующей редакции:

«22. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за сложность и напряженность работы;

выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;

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;

выплаты за классность водителям автомобилей;

премиальные выплаты по итогам работы (по итогам года) (далее – премиальные выплаты по итогам работы);

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

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

23. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы Учреждения, утверждаемых Администрацией,

письменных представлений руководителей структурных подразделений Учреждения (в случаях, указанных в настоящем Положении), а также на основании разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников Учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание в случаях, указанных в настоящем Положении, соответствующей комиссии, в состав которой, при наличии представительного органа работников Учреждения, включаются представители данного органа).

Лица, осуществляющие письменные представления об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера, несут персональную ответственность за организацию учета выполняемой работниками Учреждения работы и достоверность представленной информации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.»;

16) дополнить пунктом 23¹ следующего содержания:

«23¹. Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения 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.»;

17) пункт 24 признать утратившим силу;

18) дополнить пунктами 24¹ – 24²⁰ следующего содержания:

«24¹. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в размере не менее 1 процента оклада (должностного оклада) работника Учреждения и производятся ежемесячно.

Критериями для установления выплат за сложность и напряженность работы являются:

привлечение работника Учреждения к выполнению особо важных и ответственных работ;

сложность выполняемой работы;

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

24². Выплаты за сложность и напряженность устанавливаются работникам Учреждения на срок до одного года с учетом письменных представлений руководителей структурных подразделений Учреждения (при наличии) (за исключением работников Учреждения, непосредственно подчиненных директору Учреждения).

24³. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата или доктора наук (далее – выплата за ученую степень) устанавливаются работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата или доктора наук в области знаний, соответствующей направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей, в следующих размерах:

за наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов оклада (должностного оклада);

за наличие ученой степени доктора наук - 15 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у работника Учреждения ученой степени кандидата и доктора наук выплата за ученую степень устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер, и производится ежемесячно.

24⁴. Право на выплату за ученую степень по должности, дающей право на установление выплаты, возникает у работника Учреждения со дня принятия решения о выдаче диплома кандидата наук или доктора наук в порядке, определенном Федеральным законом от 23 августа 1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

Выплата за ученую степень устанавливается работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата или доктора наук, с даты обращения за

установлением выплаты. К заявлению работника Учреждения прилагается копия соответствующего диплома (при предъявлении подлинника).

Перерасчет выплаты за ученую степень производится не более чем за 12 месяцев, предшествовавших дню обращения работника Учреждения за установлением выплаты, но не ранее даты начала работы работника в Учреждении по должности, дающей право на установление выплаты за ученую степень.

24⁵. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника Учреждения, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника Учреждения (далее – выплата за почетное звание), устанавливаются работникам Учреждения в следующих размерах:

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

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

При наличии у работника Учреждения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия (далее - почетное звание) выплата за почетное звание устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер, и производится ежемесячно.

24⁶. Право на выплату за почетное звание по должности, дающей право на установление выплаты, возникает у работника Учреждения со дня присвоения почетного звания.

Выплата за почетное звание устанавливается на основании заявления работника Учреждения с указанием реквизитов и (или) с приложением копии удостоверения (при предъявлении подлинника) о присвоении почетного звания.

Перерасчет выплаты за почетное звание производится не более чем за 12 месяцев, предшествовавших дню обращения работника Учреждения за установлением выплаты, но не ранее даты начала работы работника в Учреждении по должности, дающей право на установление выплаты за почетное звание.

24⁷. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующем размере:

водителям автомобилей первого класса – 20% процентов оклада (должностного оклада);

водителям автомобилей второго класса – 15% процентов оклада (должностного оклада);

водителям автомобилей третьего класса – 10% процентов оклада (должностного оклада).

24⁸. Установление (снижение) водителям автомобилей класса квалификации (классности) осуществляется квалификационной комиссией по установлению (снижению) водителям автомобилей класса квалификации (классности) (далее – квалификационная комиссия), создаваемой в Учреждении. Деятельность квалификационной комиссии регулируется положением о квалификационной комиссии, утверждаемым локальным нормативным актом Учреждения.

Решения квалификационной комиссии оформляются протоколами, которые являются основаниями для издания локальных нормативных актов Учреждения об установлении (снижении) водителям автомобилей выплаты за классность.

Присвоение и снижение водителям автомобилей класса квалификации (классности) производится в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения, разработка которого осуществляется с учетом положений раздела «Автомобильный транспорт и городской электротранспорт» Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20 февраля 1984 года № 58/3-102, при утверждении Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации соответствующего профессионального стандарта – с учетом данного профессионального стандарта.

24⁹. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в целях повышения эффективности деятельности Учреждения, улучшения качества предоставляемых услуг (выполняемых работ), поощрения работников Учреждения за выполненную работу с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Учреждения, утверждаемых Администрацией, а также на основании разработанных в Учреждении показателей и критериев эффективности труда работников Учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы работнику Учреждения, проработавшему неполный период, за который производятся выплаты, осуществляются пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

24¹⁰. При премировании учитываются:

участие в достижении Учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности работы Учреждения, утверждаемых Администрацией;

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.

24¹¹. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены.

24¹². Премиальные выплаты по итогам работы могут быть не установлены или снижены работникам Учреждения по решению директора Учреждения в случае:

наложения на работника Учреждения в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей;

в иных случаях, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

При принятии решения об установлении работникам Учреждения премиальных выплат по итогам работы в сниженном размере либо о неустановлении работникам Учреждения премиальных выплат по итогам работы учитываются характер, вид нарушений, обстоятельства, при которых были допущены нарушения, наличие наступивших в связи с допущенным нарушением вредных последствий и их размер (значение).

Решения об установлении работникам Учреждения премиальных выплат по итогам работы в сниженном размере либо о неустановлении работникам Учреждения премиальных выплат по итогам работы утверждаются локальными нормативными актами Учреждения, с указанием причин принятого решения.

24¹³. Оценка эффективности работы работников Учреждения для установления им размеров премиальных выплат по итогам работы производится комиссией Учреждения, создание которой предусмотрено

пунктом 23 настоящего Положения. Решения комиссии оформляются протоколами, которые носят для директора Учреждения рекомендательный характер. Решения комиссии принимаются с учетом письменных представлений руководителей структурных подразделений Учреждения (при наличии) (за исключением работников Учреждения, непосредственно подчиненных директору Учреждения).

24¹⁴. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий (далее – разовые премияльные выплаты) могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Разовые премияльные выплаты устанавливаются с учетом письменных представлений руководителей структурных подразделений Учреждения (при наличии) (за исключением работников Учреждения, непосредственно подчиненных директору Учреждения).

Максимальным размером разовые премияльные выплаты не ограничены.

24¹⁵. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет) устанавливаются работникам Учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение выплаты за выслугу лет:

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

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и производится ежемесячно.

24¹⁶. В стаж работы, дающий право на установление работникам Учреждения выплаты за выслугу лет, засчитываются:

периоды замещения отдельных должностей в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам Учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

время работы в Учреждении.

24¹⁷. В Учреждении создается комиссия по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении (далее – комиссия), которая рассматривает вопросы возможности зачета отдельных периодов работы, указанных в абзаце втором пункта 24¹⁵ настоящего Положения, в стаж работы, дающий право на установление работникам Учреждения выплаты за выслугу лет при назначении на должность.

Решения комиссии оформляются протоколами, которые являются основанием для издания локальных нормативных актов Учреждения об установлении работникам Учреждения размера выплаты за выслугу лет.

24¹⁸. Выплата за выслугу лет назначается работникам Учреждения только по основному месту работы.

24¹⁹. Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на установление работникам Учреждения выплаты за выслугу лет, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, формируемые в соответствии со статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации, и, если наименование должности не позволяет оценить направления деятельности, по которым работник работал, наличие требуемых опыта и знаний, дополнительно к трудовой книжке - должностные инструкции, трудовой договор и иные документы, соответствующие установленным законодательством требованиям.

Обязанность по представлению документов и сведений, указанных в абзаце первом настоящего пункта (за исключением трудовой книжки), возлагается на работника Учреждения.

24²⁰. Выплата за выслугу лет устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта и пункте 25¹ настоящего Положения.

В случае, если стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, подтверждается документами и сведениями, указанными в абзаце первом пункта 24¹⁹ (за исключением трудовой книжки), выплата за выслугу лет устанавливается со дня представления работником Учреждения таких документов.»;

19) пункт 25 признать утратившим силу;

20) дополнить пунктами 25¹ – 25² следующего содержания:

«25¹. При наступлении у работника Учреждения права на выплаты стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном оплачиваемом 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.

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

21) пункт 27 дополнить абзацем следующего содержания:

«Среднемесячная заработная плата за квартал директора Учреждения не должна превышать среднемесячную заработную плату за квартал Заместителя Главы Республики Карелия - Руководителя Администрации Главы Республики Карелия.»;

22) в пункте 29 слова «показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности указанного государственного учреждения и его директора» заменить словами «целевых показателей эффективности работы Учреждения, утверждаемых Администрацией»;

23) пункты 31 - 32 изложить в следующей редакции:

«31. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» раздела II настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

32. Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подразделом «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» раздела II настоящего Положения.»;

24) дополнить пунктом 32¹ следующего содержания:

«32¹. В соответствии с пунктом 9¹ 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, финансируемых за счет средств бюджета Республики Карелия, и органов государственной власти Республики

Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», Администрацией устанавливаются:

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения);

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения).»;

25) в пункте 36:

в абзаце первом после слов «Работнику Учреждения» дополнить словами «при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения также»;

подпункт 1 изложить в следующей редакции:

«1) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);»;

26) пункт 37 изложить в следующей редакции:

«37. Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения.»;

27) в пункте 38 слова «Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения.» исключить.

2. Установить, что заработная плата работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление делами Правительства Республики Карелия» (далее – учреждение) (без учета премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до ее изменения в соответствии с настоящим приказом, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Установить, что в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в том числе при переводе работников учреждения на иные должности после вступления в силу настоящего приказа, включаются периоды работы (службы), которые до вступления в силу настоящего приказа были включены им в указанный стаж в установленном порядке.

4. Директору учреждения:

внести необходимые изменения в локальные нормативные акты учреждения по оплате труда с учетом настоящего приказа в срок до 15 октября 2020 года;

провести в соответствии с требованиями трудового законодательства необходимые мероприятия, направленные на обеспечение реализации настоящего приказа.

5. Управлению бюджетного учета и финансового обеспечения Администрации Главы Республики Карелия по итогам квартала обеспечивать осуществление мониторинга выполнения подпункта 21 пункта 1 настоящего приказа и представление информации о результатах мониторинга в Министерство финансов Республики Карелия в срок до 15-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

6. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением подпунктов 2, 3, 6, 14 – 20, 22, 23, 25 - 27 пункта 1, которые вступают в силу с 1 января 2021 года.

Действие подпункта 11 пункта 1 настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 15 апреля 2019 года.

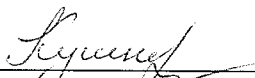
Заместитель Главы Республики Карелия -
Руководитель Администрации
Главы Республики Карелия

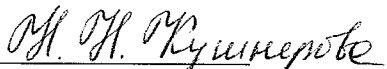

Г.Н. Игнатьева

СОГЛАСОВАНО

И.о. Начальник Управления

труда и занятости Республики Карелия


(подпись)


(расшифровка подписи)

23 . сентября . 2020 года