



Российская Федерация
Республика Карелия
Администрация Главы Республики Карелия

ПРИКАЗ

8 октября 2020

№ д/П

г. Петрозаводск

О внесении изменений в приказ
Администрации Главы Республики
Карелия от 18 января 2019 года № 12

В соответствии с постановлением 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 постановлением Правительства Республики Карелия от 8 мая 2020 года № 200-П «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П» и на основании распоряжения Главы Республики Карелия от 29 сентября 2020 года № 591-р приказываю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Карельский ресурсный центр цифровых технологий», подведомственного Администрации Главы Республики Карелия, по видам экономической деятельности, утвержденное приказом Администрации Главы Республики Карелия от 18 января 2019 года № 12 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Карельский ресурсный центр цифровых технологий», подведомственного Администрации Главы Республики Карелия, по видам экономической деятельности» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2019, № 1, ст. 177; № 2, ст. 473; № 7, ст. 1684, 1710; № 10, ст. 2376; Официальный интернет-портал правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>), 27 января 2020 года, № 1001202001270003) (далее - Положение), следующие изменения:

- 1) в пункте 3¹ слово «Учреждение» заменить словом «учреждение»;
- 2) в пункте 4:

абзац второй дополнить словами «, а также по должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в профессиональные квалификационные группы»;

в абзаце шестом слово «Учреждения» заменить словом «учреждения»;

3) пункты 13, 13¹, 14 изложить в следующей редакции:

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

Квалификационный уровень ПКГ	Перечень должностей	Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) (руб.)
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	10 743
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техник	12 892
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Заведующий складом	15 041
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Менеджер по персоналу Аналитик Программист Инженер-электроник	19 338
2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории Экономист 2 категории	20 412
3 квалификационный уровень	Инженер-электроник 1 категории Инженер по подготовке кадров 1 категории	24 699
4 квалификационный уровень	Ведущий программист	24 704
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	24 709
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
2 квалификационный уровень	Главный аналитик	27 127

13¹. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень ПКГ	Наименование должностей	Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) (руб.)
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	8 595
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	11 818

14. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), рублей
1.	<p>Начальник отдела эксплуатации инфраструктуры электронного правительства, создания и развития электронных сервисов электронного правительства</p> <p>Начальник отдела сопровождения ведомственных информационных систем</p> <p>Начальник отдела повышения квалификации и переподготовки кадров цифровой экономики</p> <p>Начальник отдела автоматизации государственного учета</p> <p>Начальник отдела технической поддержки пользователей инфраструктуры электронного правительства, автоматизированных рабочих мест и обслуживания копировально-печатной техники</p> <p>Начальник отдела анализа и стратегического планирования</p> <p>Начальник отдела технических систем и видеоконференцсвязи</p>	29 006

	Начальник отдела юридического, материально-технического и материального обеспечения	
2.	Начальник отдела технической защиты информации Начальник 1-го отдела	26 858
3.	Заместитель начальника отдела	25 783
4.	Специалист по технической защите информации 1 категории Главный системный администратор информационно-коммуникационных систем	24 699
5.	Главный специалист 1-го отдела	23 635
6.	Главный специалист Консультант по закупкам	21 486
7.	Специалист по технической защите информации Инженер по технической защите информации Ведущий системный администратор информационно-коммуникационных систем	19 338
8.	Ведущий специалист 1-го отдела	18 801
9.	Ведущий специалист Старший специалист по закупкам	18 263
10.	Системный администратор информационно-коммуникационных систем	17 727
11.	Специалист по охране труда	17 189

»;

4) в пункте 15 слова «по соответствующим профессиональным квалификационным группам» исключить;

5) пункт 16 дополнить подпунктом «д» следующего содержания:

«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).»;

б) дополнить пунктом 23¹ следующего содержания:

«23¹. 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.»;

7) пункты 25 – 27 изложить в следующей редакции:

«25. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, утверждаемых Администрацией, письменных представлений руководителей структурных подразделений учреждения (в случаях, указанных в настоящем Примерном 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 Примерном 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.

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.

26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения. Решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

27. 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 (ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев), а также 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.»;

8) пункты 28, 29 признать утратившими силу;

9) дополнить пунктами 28¹ - 28¹⁴ следующего содержания:

«28¹. 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.

28². 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 руководителю учреждения).

28³. 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.

28⁴. 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».

Выплаты за ученую степень устанавливаются 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.

28⁵. 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.

28⁶. 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.

28⁷. 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).

28⁸. 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.

28⁹. 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 и результативности деятельности 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.

28¹⁰. При премировании учитываются:

участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности и результативности деятельности 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.

28¹¹. 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.

28¹². Премиальные выплаты по итогам работы могут быть не установлены или снижены работникам учреждения по решению руководителя 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.

28¹³. Оценка эффективности работы работников учреждения для установления им размеров премиальных выплат по итогам работы производится комиссией учреждения, создание которой предусмотрено пунктом 25 настоящего Примерного положения. Решения комиссии оформляются протоколами, которые носят для руководителя учреждения рекомендательный характер. Решения комиссии принимаются с учетом письменных представлений руководителей структурных подразделений

учреждения (при наличии) (за исключением работников учреждения, непосредственно подчиненных руководителю учреждения).

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

Разовые премиальные выплаты устанавливаются с учетом письменных представлений руководителей структурных подразделений учреждения (при наличии) (за исключением работников учреждения, непосредственно подчиненных руководителю учреждения).

Максимальным размером разовые премиальные выплаты не ограничены.»;

10) пункт 30 изложить в следующей редакции:

«30. 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.»;

11) дополнить пунктами 30¹ - 30⁵ следующего содержания:

«30¹. 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.

30². 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 30¹ настоящего Примерного 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.

30³. Выплата за выслугу лет назначается работникам учреждения только по основному месту работы.

30⁴. 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.

30⁵. Выплата за выслугу лет устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта и пункте 34¹ настоящего Примерного положения.

В случае, если стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, подтверждается документами и сведениями, указанными в абзаце первом пункта 30⁴ (за исключением трудовой книжки), выплата за выслугу лет устанавливается со дня представления работником учреждения таких документов.»;

12) пункты 31 - 33 признать утратившими силу;

13) дополнить пунктом 34¹ следующего содержания:

«34¹. 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.»;

14) в абзаце втором пункта 35 слова «- главного распорядителя (распорядителя) средств бюджета Республики Карелия, в ведении которого находится указанное учреждение» исключить.;

15) пункт 38 изложить в следующей редакции:

«38. 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 руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения);

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

16) в пункте 39 слова «настоящего Положения» заменить словами «настоящего Примерного положения»;

17) в пункте 40 слова «иных показателей эффективности деятельности указанного учреждения и его руководителя» заменить словами «целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, утверждаемых Администрацией»;

18) в пунктах 41, 44 слова «настоящего Положения» заменить словами «настоящего Примерного положения»;

19) в пункте 47:

абзацы третий, четвертый изложить в следующей редакции:

«с установлением выплат компенсационного характера к сдельным расценкам на выполняемую работу или в абсолютных размерах в соответствии с пунктами 15 - 21, 23, 23¹ настоящего Примерного положения;

с установлением премиальных выплат по итогам работы в процентах к сдельным расценкам или в абсолютном размере в соответствии с пунктами 24 – 26, абзацем шестым пункта 27, пунктами 28⁹ - 28¹⁴, 34 настоящего Примерного положения.»;

20) в пункте 47² слова «настоящего Положения» заменить словами «настоящего Примерного положения»;

2. Установить, что заработная плата работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Карельский ресурсный центр цифровых технологий» (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. Руководителю учреждения:

внести необходимые изменения в локальные нормативные акты учреждения по оплате труда с учетом настоящего приказа в срок до 20 октября 2020 года;

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

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением подпунктов 7 – 12, 17, 19 пункта 1, которые вступают в силу с 1 января 2021 года.


Действие подпункта 3 пункта 1 настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2020 года.

Заместитель Главы Республики Карелия -
Руководитель Администрации
Главы Республики Карелия


Т.П. Игнатьева

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления
труда и занятости Республики Карелия



(подпись) Е.Ф. Фролова
(расшифровка подписи)
12. 10 .2020 года

