



**Министерство социальной защиты Республики Карелия
(Минсоцзащиты Республики Карелия)**

П Р И К А З

г. Петрозаводск

22 октября 2020 года

№ 749- П

**О внесении изменений в приказ Министерства социальной защиты
Республики Карелия от 26 июня 2019 года № 414-П**

В целях реализации постановления Правительства Республики Карелия от 08 мая 2020 года № 200-П «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П», в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 05 июня 2020 года № 278-П «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 30 декабря 2010 года № 326-П» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения социальной защиты Республики Карелия «Центр социальной работы Республики Карелия», подведомственного Министерству социальной защиты Республики Карелия, утвержденное приказом Министерства социальной защиты Республики Карелия от 26 июня 2019 года № 414-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения социальной защиты Республики

Карелия «Центр социальной работы Республики Карелия», подведомственного Министерству социальной защиты Республики Карелия» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2019, № 6, ст. 1457; № 10, ст. 2352) следующие изменения:

1) раздел 4 изложить в следующей редакции:

«4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П, в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за сложность и напряженность работы;
- 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;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);
- премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.3. Разработка показателей и критериев эффективности труда работников учреждения осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными 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).

Выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.5. Выплаты за сложность и напряженность работы.

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу.

Критериями для установления выплат являются:

- привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;

- сложность выполняемой работы;
- интенсивность труда работника, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

4.6. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие почетного звания Республики Карелия, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника.

Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или одного почетного звания Республики Карелия устанавливаются в размере 10 процентов должностного оклада и 5 процентов должностного оклада соответственно.

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

Выплаты 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.

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

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

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы (ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года).

Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются при условии выполнения показателей эффективности, устанавливаемых Министерством социальной защиты Республики Карелия.

При премировании учитывается:

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

Премииальная выплата по итогам работы работнику учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата, осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.8. Премииальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер, порядок и условия осуществления премиальных выплат (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждений и (или) коллективным договором, исходя из сложившейся экономии фондов оплаты труда.

При принятии решения о премировании учитываются следующие условия:

- личный вклад работника в обеспечение выполнения задач и реализации функций, возложенных на учреждение;
- степень сложности выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений;
- соблюдение установленных сроков для выполнения поручений, добросовестное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностным регламентом.

Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.9. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата 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:

- от 1 до 3 лет – 5 %; от должностного оклада;
- от 3 до 5 лет – 10 %; от должностного оклада;
- свыше 5 лет – 15 % от должностного оклада.

В стаж работников учреждения, дающий право на установление надбавки за выслугу лет засчитывается время непрерывной работы: непосредственно в учреждении, в учреждениях социального обслуживания, учреждениях социальной защиты, в органах исполнительной власти Республики Карелия и органах местного самоуправления в Республики Карелия, осуществляющих функции в сферах социальной защиты и социального обслуживания населения, деятельности органов опеки и попечительства, профилактики безнадзорности несовершеннолетних на территории Республики Карелия.

Работникам учреждения могут:

- засчитываться периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором;

- засчитываться периоды работы (службы), которые до вступления в силу настоящего Положения были в установленном порядке включены (засчитаны) работнику учреждения в указанный стаж.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы в учреждении, а также время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

Для рассмотрения вопросов о возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, в учреждении создается комиссия по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее – комиссия).

Решения комиссии оформляются протоколами, которые являются основанием для издания локальных нормативных 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 установление работнику надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

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

(службы).

Если у работника учреждения право на установление или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.».

2) в абзаце третьем в пункте 5.1 слова «на 1 января текущего года» исключить.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 года, за исключением подпункта 2 пункта 1, который вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

Министр



О.А. Соколова

Согласовано

Председатель Карельской

Республиканской организации

профсоюза работников

государственных учреждений

и общественного обслуживания

Российской Федерации

И.С. Титова

