



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

П Р И К А З

г. Петрозаводск

18 ноября 2020 года

№ *413* - П

**О внесении изменений в приказ Министерства социальной защиты
Республики Карелия от 30 сентября 2019 года № 641-П**

В соответствии с 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», с постановлением Правительства Республики Карелия от 5 июня 2020 года № 278-П «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 30 декабря 2010 года № 326-П» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в примерное Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений «Центр административного и бухгалтерского обеспечения Министерства социальной защиты Республики Карелия», «Карельский ресурсный центр развития социальных технологий Республики Карелия», подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, утвержденное приказом Министерства социальной защиты Республики Карелия от 30 сентября 2019 года № 641-П «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений «Центр административного и бухгалтерского обеспечения Министерства социальной защиты Республики Карелия», «Карельский ресурсный центр развития социальных технологий Республики Карелия», подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2019, № 9, ст. 2128; № 10 ст. 2355) следующие изменения:

1) пункт 2.4. изложить в следующей редакции:

«2.4. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе 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». Рекомендуемые размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	счетовод	4 750
2	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	инспектор по контролю за исполнением поручений; секретарь руководителя;	7 595
	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационно го уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационно го уровня, по которым устанавливается II внутридолжностн ая категория	7 705
	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационно го уровня, по которым устанавливается I внутридолжностн ая категория	7 810
	4-й квалификационный уровень	должности служащих	7 920

		первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	психолог; документовед; бухгалтер; бухгалтер-ревизор, специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; специалист по связям с общественностью; эксперт	8 135
	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 680
	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 305
	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	10 850

		устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	11 390
4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
	3-й квалификационный уровень	начальник обособленного подразделения	18 255

»;

2) пункт 3.4 изложить в следующей редакции:

«3.4. Количество заместителей руководителя бюджетного учреждения определяется исходя из соотношения:

- до 100 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 1 штатной единицы;

- от 100 до 300 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 2 штатных единиц;

- от 300 до 600 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 3 штатных единиц;

- свыше 600 единиц численности работников, установленной штатным расписанием на 1 января текущего года, без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более 4 штатных единиц.

Количество заместителей руководителя бюджетного учреждения может быть больше определенного настоящим пунктом в случае, если бюджетное учреждение осуществляет несколько направлений деятельности (по одной штатной единице заместителя руководителя на каждое направление деятельности), за исключением бюджетных учреждений, в отношении которых соответствующие нормативы предусмотрены нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) издаваемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами Республики Карелия. Под направлением деятельности понимается совокупность видов деятельности, объединенных одной целью, определенной в уставе бюджетного учреждения.»;

3) пункт 3.9 изложить в следующей редакции:

«3.9. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат 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 использования должностных обязанностей;

-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 квалификационной категории в соответствии с законодательством;

-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;

-выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.»;

4) раздел 5 изложить в следующей редакции:

«5. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

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

5.2. 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 могут быть установлены 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 использования 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 наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;

-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.

5.3. 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.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений 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.

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

5.6. 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.

5.7. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которой соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Выплату за наличие ученой степени кандидата наук рекомендуется устанавливать в размере 10 процентов должностного оклада.

Выплату за наличие ученой степени доктора наук рекомендуется устанавливать в размере 15 процентов должностного оклада.

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

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

При наступлении у работника права на выплаты в период пребывания в 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.

5.8. 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 рекомендуется устанавливать в размере 10 процентов должностного оклада и 5 процентов должностного оклада соответственно.

Выплаты устанавливаются работникам государственных учреждений Республики Карелия, 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.

5.9. Выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством.

Выплаты устанавливаются с целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

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

Выплаты устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу.

Право на выплаты при установлении или присвоении квалификационной категории возникает у работника со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на выплаты 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

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

Премияльные 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.

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

5.11. Премияльные 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 государственных бюджетных учреждений 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.

5.12. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (далее – надбавка за выслугу лет) устанавливается работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

- а) от 1 года до 3 лет – 5%;
- б) от 3 лет до 5 лет – 10%;
- в) свыше 5 лет – 15 %.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются:

- периоды работы в государственных учреждениях – централизованных бухгалтериях государственных образовательных учреждений, учреждений культуры, здравоохранения, физической культуры, спорта и туризма, социальной защиты при соответствующих органах исполнительной власти Республики Карелия,

- период работы в учреждениях социального обслуживания, учреждениях социальной защиты, в органах исполнительной власти Республики Карелия и органах местного самоуправления в Республике Карелия осуществляющих функции в сферах социальной защиты и социального обслуживания населения, деятельности органов опеки и попечительства, профилактики безнадзорности несовершеннолетних на территории Республики Карелия;

- периоды работы в организациях, финансируемых за счет средств бюджетов всех уровней, на должностях руководителей, специалистов и других служащих бухгалтерской, экономической и (или) финансовой службы.

Работникам учреждения могут засчитываться в стаж, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, 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, но не более пяти лет в совокупности.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются также:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в т. ч. время отпуска по уходу за ребенком;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

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 установлению трудового стажа, 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.

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

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

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 года, за исключением подпунктов 1, 2 пункта 1, которые вступают в силу со дня официального опубликования приказа и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

Министр

О. Соколова

О.А. Соколова

Согласовано
Председатель Карельской
Республиканской организации
профсоюза работников
государственных учреждений
и общественного обслуживания
Российской Федерации

Титова

