



Российская Федерация

Республика Карелия

МИНИСТЕРСТВО
национальной и региональной политики

П Р И К А З

13 августа 2021

№ 167

г.Петрозаводск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономного учреждения Республики Карелия «Издательство «Периодика», подведомственного Министерству национальной и региональной политики Республики Карелия, по видам экономической деятельности

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Карелия от 25 января 2010 года № 1365-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия», 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»

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Республики Карелия «Издательство «Периодика», подведомственного Министерству национальной и региональной политики Республики Карелия, по видам экономической деятельности (далее – Примерное положение).

2. Рекомендовать генеральному директору автономного учреждения Республики Карелия «Издательство «Периодика», подведомственного Министерству национальной и региональной политики Республики Карелия (далее – учреждение), при подготовке локальных нормативных актов по

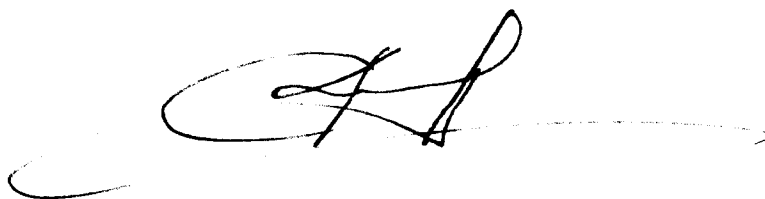
оплате труда, заключении коллективного договора работников руководствоваться Примерным положением, утвержденным настоящим приказом.

3. Установить, что заработная плата работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский центр поддержки местных инициатив» (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.

4. Периоды работы, включенные в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, которые до вступления в силу настоящего приказа были в установленном порядке включены (засчитаны) работникам учреждения в указанный стаж, не пересматриваются, за исключением случаев назначения вышеуказанных работников на иные должности.

5. Признать утратившим силу приказ Министерства Республики Карелия по вопросам национальной политики, связям с общественными, религиозными объединениями и средствами массовой информации от 24 мая 2013 года № 151 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников подведомственного Министерству Республики Карелия по вопросам национальной политики, связям с общественными, религиозными объединениями и средствами массовой информации государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Издательство «Периодика» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2013, № 7 (Часть II), ст.1382).

Министр



С.В. Киселев

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства
национальной и региональной
политики Республики Карелия
от 13 августа 2021 года № 167

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников автономного учреждения
Республики Карелия «Издательство «Периодика», подведомственного
Министерству национальной и региональной политики
Республики Карелия, по видам экономической деятельности**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями 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» (далее – постановление Правительства Республики Карелия № 203-П), 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 № 110-П), иными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано для использования при подготовке автономным учреждением Республики Карелия «Издательство «Периодика», подведомственным Министерству национальной и региональной политики Республики Карелия (далее – учреждение, Министерство), коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

Примерное положение разработано по всем видам экономической деятельности, осуществляемым учреждением в соответствии с Уставом.

3. 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;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

4. Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, а также по должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- виды и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

- виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

- условия оплаты труда генерального директора учреждения (далее – руководитель учреждения) и его заместителей;

5. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

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

7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, условия выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом

нормативных затрат на выполнение государственных работ учреждения, объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Карелия, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

11. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником учреждения трудовой договор («эффективный контракт»), в котором будут 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 оказываемых государственных услуг (выполняемых работ), а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор («эффективный контракт») заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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) и с использованием Примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, являющейся приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

II. Размеры окладов (должностных окладов)

12. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия № 203-П размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения рекомендуется устанавливать 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, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ).

По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов, ставок заработной платы

рекомендуется устанавливать в зависимости от сложности труда.

13. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности работников печатных средств массовой информации, и служащих, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня »		
1 квалификационный уровень: <i>корреспондент, фотокорреспондент</i>	9 774	0,25
2 квалификационный уровень: <i>редактор, художественный редактор</i>	10 252	0,30
3 квалификационный уровень: <i>редактор-стилист, системный администратор</i>	10 659	0,35
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня »		
1 квалификационный уровень: <i>редактор отдела</i>	11 286	0,30
2 квалификационный уровень: <i>ответственный секретарь</i>	12 290	0,35
3 квалификационный уровень: <i>главный редактор</i>	14 298	0,40
Профессиональная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня »		
1 квалификационный уровень: <i>секретарь</i>	9 099	0,15
Профессиональная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня »		
1 квалификационный уровень: <i>художник</i>	9 099	0,15
2 квалификационный уровень: <i>заведующий складом; заведующий хозяйством</i>	9 566	0,20

Профессиональная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня » 1 квалификационный уровень: <i>специалист по связям с общественностью</i> 2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное II внутридолжностной категории 3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное I внутридолжностной категории 4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 774 10 252 10 659 11 250	0,25 0,30 0,35 0,40
Профессиональная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня » 1 квалификационный уровень: <i>начальник отдела</i>	12 290	0,35
Профессиональная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня » 1 квалификационный уровень: <i>уборщик служебных помещений</i>	8 467	
Профессиональная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня » 1 квалификационный уровень: <i>водитель автомобиля</i> 2 квалификационный уровень Другие должности, приравненные к квалификационному уровню: <i>оператор компьютерного набора и верстки</i>	9 088 9 566	0,15 0,20

14. Настоящим Положением предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);
- персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за использование в работе карельского, вепсского, финского языков.

15. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работнику в соответствии с квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности может устанавливаться в размере до 0,5.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) вводятся на определенный период времени в течение календарного года приказом руководителя учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и его размере. Решение принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться в размере до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за использование в работе карельского, вепсского, финского языков устанавливается работникам учреждения, постоянная деятельность которых связана с редакционно-издательскими работами на карельском, вепсском и финском языках.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за использование в работе карельского, вепсского, финского языков может устанавливаться в размере до 0,25.

Решение о введении повышающего и персонального повышающего коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

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

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемые размеры (окладов) должностных окладов, рублей
1.	Менеджер по продвижению рекламных услуг средств массовой информации	9 774
2.	Трафик-менеджер	9 774
3.	Менеджер по подписке и реализации	9 774
4.	Менеджер по работе с социальными медиа	9 774

5.	Мультимедиакорреспондент	10 252
6.	Контент-редактор	10 252
7.	Специалист по охране труда	10 252
8.	Начальник отдела допечатной подготовки	12 290
9.	Главный специалист по информационно-технической поддержке сайта	14 298
10.	Редактор спецпроектов	10 252
11.	Главный редактор сайта	14 298
11.	Главный аналитик	14 298

III. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников 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.

18. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

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).

19. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

20. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

22. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

23. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

24. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (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) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее – доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$$Д = Р_{\text{м}} - Р_{\text{н}},$$

где:

Д – размер доплаты;

Р_м – минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н – размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

25. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективном договоре или локальном нормативном акте учреждения и являются обязательными для включения в трудовые договоры работников учреждения, заключаемые с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н.

26. 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.

IV. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

27. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

28. 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 Министерством, 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.

29. 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.

30. 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;
- 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.

31. 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.

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).

32. 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.

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, на основании заявления об установлении 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.

33. 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.

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.

34. 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 Министерством, 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.

При премировании учитываются:

- участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, утверждаемых Министерством;
- 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.

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.

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.

35. Оценка эффективности и результативности работы работников учреждения для установления им размеров премиальных выплат по итогам работы производится комиссией учреждения, создание которой предусмотрено пунктом 28 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).

36. 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 руководителю учреждения).

Максимальным размером разовые премияльные выплаты не ограничены.

37. 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.

38. 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.

39. 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 38 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.

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

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 66.1 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.

41. Выплата за выслугу лет устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта и пункте 43 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 38 (за исключением трудовой книжки), выплата за выслугу лет устанавливается со дня представления работником учреждения таких документов.

42. 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.

43. 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.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

44. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

45. Условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской

Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и с учетом сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

46. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

47. В соответствии с пунктом 9.1 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», Министерством устанавливаются:

- предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя учреждения);

- предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя учреждения).

48. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Примерного положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

49. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителю учреждения, утвержденным Министерством, с учетом достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, утверждаемых Министерством.

50. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

51. Работнику учреждения по его письменному заявлению из фонда оплаты труда один раз в год выплачивается материальная помощь в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением или локальными нормативными актами учреждения. Выплата приурочивается к выходу работника в очередной оплачиваемый отпуск (к любой его части).

52. Работнику учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения также может быть оказана материальная помощь:

- 1) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
- 2) в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением. Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

53. Выплата материальной помощи, указанной в пунктах 51, 52 настоящего Примерного положения, производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

54. Руководителю учреждения выплата материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителю учреждения, утвержденным Министерством.