



Министерство здравоохранения
Республики Карелия

ПРИКАЗ

г. Петрозаводск

от «25» декабря 2018 года

№ 1937

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственного казенного учреждения Республики Карелия
«Центр бухгалтерского учета и организации закупок при Министерстве
здравоохранения Республики Карелия»**

В соответствии с 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 Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр бухгалтерского учета и организации закупок при Министерстве здравоохранения Республики Карелия», находящегося в ведении Министерства здравоохранения Республики Карелия.

2. Руководителю государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр бухгалтерского учета и организации закупок при Министерстве здравоохранения Республики Карелия» (далее – Учреждение):

2.1. При подготовке локальных нормативных актов по оплате труда руководствоваться Положением, утвержденным настоящим приказом.

2.2. Ознакомить работников Учреждения с настоящим приказом под личную роспись.

2.3. Учесть, что заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам Учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных)

обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

2.4. Осуществить информирование работников Учреждения о предстоящих изменениях условий трудового договора.

2.5. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками Учреждения в связи с введением Положения, утвержденным настоящим приказом.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Заместителя Министра здравоохранения Республики Карелия Р.А. Савина.

Министр



М.Е. Охлопков

«Согласовано»

Председатель Карельской
Республиканской организации
профсоюза работников
здравоохранения
Российской Федерации



И.А. Смирнова

Утверждено приказом
Министерства здравоохранения Республики Карелия
от «25» декабря 2018 года № 1934

Положение об оплате труда работников
государственного казенного учреждения Республики Карелия
«Центр бухгалтерского учета и организации закупок при Министерстве
здравоохранения Республики Карелия»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр бухгалтерского учета и организации закупок при Министерстве здравоохранения Республики Карелия» (далее - Положение) разработано в соответствии с 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».

1.2. Настоящее Положение включает:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, профессиям рабочих;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Настоящее Положение носит для государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр бухгалтерского учета и организации закупок при Министерстве здравоохранения Республики Карелия» (далее - Учреждение) обязательный характер.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работников Учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

1.7. При установлении систем оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников Учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.

1.7.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников Учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников Учреждения или по согласованию с представительным органом работников Учреждения).

1.8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов должностных (окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), профессий – к квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.2.1. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, 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». Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе: архивариус, делопроизводитель, кассир	8100
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
3-й квалификационный уровень, в том числе: начальник хозяйственного отдела	8500
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	9 890
2-й квалификационный уровень, в том числе: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 090
3-й квалификационный уровень, в том числе: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 890
4-й квалификационный уровень, в том числе: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 480
5-й квалификационный уровень, в том числе: заместитель главного бухгалтера	11 870

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе: начальник отдела кадров	12 170

2.2.2. Должностные оклады работников Учреждения, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года №242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах». Размер должностного оклада по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах второго уровня	
2-й квалификационный уровень, в том числе: специалист гражданской обороны	9 890

2.2.3. Оклады работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Перечень профессий рабочих	Размер оклада, рублей
наименование профессий с 1 квалификационным разрядом: уборщик служебных помещений, уборщик территории, курьер	5 950
наименование профессий с 2 квалификационным разрядом: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 130

2.2.4. Должностные оклады работников Учреждения, должности которых не определены в соответствующих нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной власти об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ. Размеры должностных

окладов:

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
специалист по охране труда, специалист по закупкам	9 890
заместитель начальника отдела	11 560
начальник отдела	12 170

2.3. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда работников Учреждения составляет 40%.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в том числе руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер. Должности, относящиеся к административно-управленческому персоналу.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

3.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к заработной плате работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

- районный коэффициент – 1,15;

- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- а) по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% заработка;

- б) молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в указанных местностях, - 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка.

Условия применения районного коэффициента, процентной надбавки определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и устанавливаются трудовым договором с работником.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.3.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса

Российской Федерации.

Размер выплаты составляет:

- при работе полный рабочий день - одинарная дневная ставка сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день - одинарная часть оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.3. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада), не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.5. Доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) осуществляется в соответствии с пунктом 12 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 Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений».

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 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ, устанавливаемая с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников;

- выплата за выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:

а) премии по итогам работы за отчетный период;

б) за работу по повышению профессионального и нравственного уровня молодых специалистов (наставничество).

4.2. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются локальным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Для оценки деятельности работников Учреждения создается комиссия, в состав которой включаются представители работодателя и представители работников Учреждения. Оценка деятельности работников Учреждения осуществляется ежемесячно, результаты оценки оформляются протоколами заседания комиссии, протоколы подписываются членами комиссии.

Предельный размер выплаты составляет 40% от оклада (должностного оклада).

4.3. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера за выслугу лет в соответствии с Порядком установления данной выплаты согласно приложению к настоящему Положению.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный срок и должна быть связана с особенностью поручаемой работнику работы. При установлении выплаты рекомендуется учитывать следующие факторы:

- интенсивность и напряженность в работе (определяется по результатам анализа выполненного объема работы за отчетный период);
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения (на период усложнения режима работы);
- внедрение и использование современных технологий и новых форм организации процесса (на период внедрения);

- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- иное.

Указанная выплата устанавливается на период выполнения определенного дополнительного объема работы с учетом перечисленных факторов и не может превышать 3 месяцев.

4.5. С целью поощрения работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, год.

4.5.1. Предельный размер премии по итогам работы за месяц составляет:

- по должностям «начальник отдела», «заместитель начальника отдела» - 50% от должностного оклада;

- по иным должностям (за исключением «заместителей директора», «главного бухгалтера») – 30% от оклада (должностного оклада).

Порядок, условия установления премии по результатам работы за месяц, ее размеры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.5.2. Премия по итогам работы за год выплачивается за счёт средств экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.6. Для создания в учреждении условий для адаптации молодых специалистов, совершенствования их практических умений (навыков), повышения престижа профессии работникам, замещающим должности специалистов (бухгалтер, экономист, бухгалтер-ревизор, юрисконсульт, специалист по закупкам), может устанавливаться надбавка за работу по повышению профессионального и нравственного уровня молодых специалистов (наставничество). Предельный размер выплаты - 30% от должностного оклада. Выплата может устанавливается на месяц или квартал.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются Положением

об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Карелия, утверждаемым приказом Министерства здравоохранения Республики Карелия, и трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с порядком и условиями установления, предусмотренными разделами 3 настоящего Положения.

5.4. С учетом результатов труда заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения может устанавливаться премия по результатам работы за месяц. Показатели деятельности и критерии оценки эффективности деятельности заместителям директора, главного бухгалтера утверждаются локальным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Размер премии по результатам труда работы за месяц с учётом выполнения показателей деятельности может составлять до 30% от должностного оклада.

5.5. Иные выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, замещающим должности «заместитель директора», «главный бухгалтер» не устанавливаются.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях привлечения молодых специалистов, решения вопроса укомплектования кадров Учреждения работнику, не имеющему стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, достаточного для установления выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями в полном размере, устанавливается надбавка молодому специалисту.

Размер надбавки специалисту рассчитывается исходя из стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, необходимого для установления выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями в полном размере.

Приложение

к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения Республики Карелия
«Центр бухгалтерского учета и организации закупок при Министерстве
здравоохранения Республики Карелия»

Порядок установления выплаты стимулирующего характера
за выслугу лет

1. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения (за исключением работников Учреждения, замещающих должности «заместитель директора», «главный бухгалтер») в зависимости от общего стажа работы в органах исполнительной власти (федеральных, субъекта Российской Федерации, муниципальных), государственных и муниципальных учреждениях, финансируемых за счёт бюджетов всех уровней.

2. Размер выплаты стимулирующего характера за выслугу лет составляет при наличии стажа работы:

- от 1 года до 5 лет – 8% от оклада (должностного оклада);
- от 5 до 10 лет – 13% от оклада (должностного оклада);
- от 10 до 15 лет – 17% от оклада (должностного оклада);
- свыше 15 лет – 25% от оклада (должностного оклада).

3. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера, засчитывается время работы в органах исполнительной власти (федеральных, субъекта Российской Федерации, муниципальных), государственных и муниципальных учреждениях, финансируемых за счёт бюджетов всех уровней.