



Российская Федерация
Республика Карелия
Постоянное представительство
Республики Карелия
при Президенте Российской Федерации

ПРИКАЗ

24.12.2018

№ 16 -П

г. Москва

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации»

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:

Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте Российской Федерации».

Заместитель Главы Республики Карелия –
Постоянный представитель Республики Карелия
при Президенте Российской Федерации



В.В. Тимофеев

*Соб. Кар. № 10-2018
24.12.2018 г. 2018 г. 24.12.2018*

Утверждено
приказом Постоянного
представительства
Республики Карелия
при Президенте
Российской Федерации
от 24.12.2018 № 46 -П

**Положение об оплате труда работников государственного казенного
учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия
при Президенте Российской Федерации»**

I. Общие положения

1. Настоящее 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, 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», от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, устанавливает систему оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелии при Президенте Российской Федерации» (далее - Учреждение) и носит для Учреждения обязательный характер.

2. 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 от 29 мая 2008 года № 110-П;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения представительного органа работников.

1. Положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих, а также работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих; условия

оплаты труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения; порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера; другие вопросы оплаты труда.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника Учреждения, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. 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.

4. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников,
занимающих должности служащих, а также работников,
осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих

Размеры окладов (должностных окладов) работников
Учреждения, занимающих должности служащих, а также
работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по профессиям рабочих

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Общепромышленные должности служащих третьего уровня: 1-й квалификационный уровень	Экономист по финансовой работе	8 228

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ

общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня: 1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	7 400
2.	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня: 4-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	9 100

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Ведущий специалист отдела организационно-правового обеспечения и закупок	8 228
2.	Заместитель начальника отдела организационно-правового обеспечения и закупок	13 280
3.	Начальник отдела организационно-правового обеспечения и закупок	13 715

Перечень, размеры и иные условия установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников Учреждения, занимающих должности служащих, а также работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

10. С целью стимулирования труда работников Учреждения настоящим Положением предусмотрено применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

11. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Учреждения на повышающий коэффициент. Размер повышающего коэффициента устанавливается - до 2 включительно.

12. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются приказом директора Учреждения на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

13. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад). Выплаты компенсационного характера, и выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

16. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях, утвержденным приказом Министерства труда и занятости Республики Карелия от 30 мая 2008 года № 105-П «Об утверждении разъяснений о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях».

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

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

19. 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.

20. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными

актами, содержащими нормы трудового права.

20.1. В случае если начисленная месячная заработная плата работника Учреждения 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:

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

Рн - 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).

21. 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.

Перечень, размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам) работников Учреждения, занимающих должности служащих, а также работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

22. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

23. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения с применением демократических процедур исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

24. Перечень, размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

а) **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** могут устанавливаться работникам всех структурных подразделений Учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждается приказом директора Учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) на определенный период времени в течение соответствующего финансового года и подразделяется на:

1) выплату за интенсивность и напряженность работы – при установлении которой учитываются: обеспечение бесперебойной, безотказной и безаварийной работы Учреждения; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Республики Карелия. Размер выплаты за интенсивность и напряженность устанавливается в кратности к окладу (должностному окладу) – до 2 включительно.

2) выплату за особые условия и выполнение особо важного задания – при установлении которой учитываются: выполнение особо важного задания, выполнение работы в особых условиях; выполнение заведомо сложной работы; интенсивность работы при смене нормативных документов; выполнение работ в сложных условиях (на улице, в непригодных помещениях, при низком (высоком) температурном режиме, в период проведения ремонтных работ). Размер выплаты за особые условия и выполнения особо важного задания устанавливается в кратности к окладу (должностному окладу) – до 3 включительно.

б) выплаты за качество выполняемых работ устанавливается единовременно в случаях награждения работника Учреждения государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия, а также наградами Постоянного представительства Республики Карелия при Президенте Российской Федерации и устанавливается в размере до 5 окладов (должностных окладов) при наступлении следующих обстоятельств:

при награждении Почетной грамотой Постоянного представительства Республики Карелия при Президенте Российской Федерации - в размере одного оклада (должностного оклада);

при награждении Почетной грамотой Республики Карелия и присвоении почетных званий Республики Карелия - в размере одного оклада (должностного оклада);

при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере одного с половиной оклада (должностного оклада);

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере двух окладов (должностных окладов);

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере трех окладов (должностных окладов);

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере четырех окладов (должностных окладов);

при награждении знаком особого отличия - медалью «Золотая Звезда» - в размере пяти окладов (должностных окладов);

в) выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки:

При стаже работы	Размер ежемесячной надбавки (в процентах от оклада (должностного оклада))
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, включается:

время работы в аппаратах органов государственной власти и управления, а также органах местного самоуправления;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и местного самоуправления;

время работы в посольствах, представительствах органов государственной власти и управления за границей;

время военной службы;

время работы в государственных и муниципальных учреждениях Республики Карелия, а также в организациях, занимавшихся хозяйственным обслуживанием органов государственной власти Республики Карелия;

время работы на предприятиях и в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности, опыт и знание по которой необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью в Учреждении.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, засчитываются периоды работы (службы), которые до вступления в силу настоящего Положения были в установленном порядке включены (засчитаны) работникам Учреждения в указанный стаж.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет назначается работникам только по основному месту работы.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации;

г) **премиальные выплаты по итогам работы** осуществляются в целях повышения эффективности деятельности Учреждения, улучшения качества предоставляемых услуг, поощрения работников за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности Учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

Премиальная выплата осуществляется с целью поощрения работников Учреждения за результаты труда по итогам работы за определенный период: месяц, квартал (1, 2, 3-й), год.

В случае окончания в одном месяце нескольких периодов, по итогам работы, за которые возможна выплата премии, премия выплачивается только за один (наибольший) период. Решение о выплате премий за конкретный период принимается директором Учреждения.

Премиальная выплата работнику Учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

При премировании учитываются:

- 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.

Премирование осуществляется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения:

заместителя директора Учреждения, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно, - на основании приказа директора Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - на основании приказа директора Учреждения и письменного представления на премирование от начальников структурных подразделений Учреждения.

Лица, осуществляющие письменное представление на премирование работников Учреждения, несут персональную ответственность за организацию учета фактически достигнутых результатов и достоверность представленной информации.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы работников для всех случаев ее сохранения, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Премиальные выплаты по итогам работы за текущий год производятся за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда на текущий год.

25. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовыми договорами 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.

III. Условия оплаты труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения

26. Оплата труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения осуществляется в соответствии с 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».

27. Заработная плата директора, заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Условия оплаты труда директора Учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, 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.

29. Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи директору государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте российской федерации», утвержденным приказом Постоянного представительства Республики Карелия при Президенте Российской Федерации, и с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и иных показателей эффективности деятельности указанного государственного учреждения и его директора.

В качестве показателя эффективности работы директора Учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

Также показателем эффективности работы директора Учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Главы Республики Карелия, Правительства Республики Карелия.

30. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

31. С учетом условий труда директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 3 раздела II настоящего Положения.

32. Премирование заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения осуществляется в соответствии с подразделом 4 раздела II настоящего Положения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

33. Из фонда оплаты труда директору Учреждения и работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

34. Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее конкретных размерах принимает Руководитель Постоянного представительства Республики Карелия при Президенте Российской Федерации на основании письменного заявления директора Учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи директору государственного казенного учреждения Республики Карелия «Представительство Республики Карелия при Президенте российской федерации».

35. Выплата материальной помощи работнику Учреждения производится один раз в год в размере до трех окладов (должностных окладов) и приурочивается к выходу работника Учреждения в очередной отпуск (к любой части ежегодно оплачиваемого отпуска по письменному заявлению работника).

36. Работнику Учреждения может быть оказана материальная помощь:

1) в связи с юбилейными датами (45 лет и далее каждые пять лет), ко дням государственных праздников Российской Федерации;

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.

37. Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения оформляется приказом по Учреждению.

38. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения.