

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета трудового  
коллектива

Лесик, Лесик А.В.

«20» сентября 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ГБУ РК  
«Карельский ресурсный центр»



Н.А. Окунева

«20» сентября 2022 года

**Положение об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения Республики Карелия  
«Карельский ресурсный центр развития социальных технологий»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Карельский ресурсный центр развития социальных технологий», подведомственного Министерству социальной Защиты Республики Карелия (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Республики Карелия от 25 января 2010 года № 1365-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия», с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденным 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», постановлением Правительства Республики Карелия от 30 декабря 2010 года № 326-П «О Порядке осуществления органами исполнительной власти Республики Карелия функций и полномочий учредителя государственного учреждения Республики Карелия», Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167-н, 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», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», 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 территории от чрезвычайных ситуаций природного и

техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения, подведомственного Министерству социальной защиты Республики Карелия (далее соответственно – учреждение, Министерство), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

1.1.1. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения;
- другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим Положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, единого квалификационного справочника должностей работников образования, единого квалификационного справочника 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;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия»;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии – иного представительного органа работников учреждения.

1.2.1. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

Расходы на оплату труда работников осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на выплаты по оплате труда из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и от средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Карелия источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

1.3. При установлении систем оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

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

1.3.2. 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 с учетом мнения представительного органа работников учреждения (по согласованию с представительным органом работников учреждения)).

1.4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

1.5. Формирование штатной численности в учреждении проводится с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ.

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

Штатное расписание формируется с учетом Методических рекомендаций, утвержденных приказом Управления труда и занятости Республики Карелия от 12 августа 2022 года № 166-П.

1.7. Количество должностей административно-управленческого персонала должно быть не более 10 процентов от численности работников, установленной штатным расписанием учреждения.

1.8. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), 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).

1.9. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.11. 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 государственного учреждения Республики Карелия – работники государственного учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники государственного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности указанного государственного учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем государственного учреждения Республики Карелия с учетом обеспечения их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Должностные оклады (оклады) работников учреждения, занятых в сфере предоставления социально-педагогических услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по ПКГ должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№. п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ «Должности педагогических работников»		
	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	9 052

2.4. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов (окладов) по ПКГ:

№. п/п	Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	8 253
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	психолог; специалист по кадрам; юрист-консульт; специалист по связям с общественностью;	8 714

2.5. Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Размеры должностных окладов:

№ п/п	Перечень профессий рабочих	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1.	Наименование профессий с 1-м квалификационным разрядом	уборщик служебных помещений	5 308
2.	Наименование профессий со 2-м квалификационным разрядом	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 479

2.6. Должностные оклады (оклады) работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты и населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах». Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ:

№ п/п	Перечень профессий рабочих	Наименование должности	Размер оклада (должностной оклад) (руб.)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
	2-й квалификационный уровень	специалист гражданской обороны	11 623

2.7. Должностные оклады (оклады) работников, должности или профессии которых не определены в соответствующих приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об



утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ Минимальные размеры должностных окладов:

- начальник отдела – 17 664 рубля;
- администратор вычислительной сети – 11 623 рублей;
- специалист по охране труда – 11 623 рублей;
- специалист по закупкам – 8 827 рублей;
- специалист-эксперт – 8 714 рублей;
- инженер систем электроснабжения – 8 827 рублей.

2.8. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

3.1. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П.

3.2. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты Республики Карелия, утверждаемым приказом Министерства социальной защиты Республики Карелия, и устанавливаются 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».

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя) устанавливается в кратности 6:1.

3.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников (без учета руководителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24

декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Среднемесячная заработная плата за год руководителя государственного учреждения Республики Карелия не должна превышать среднемесячную заработную плату за год руководителя органа исполнительной власти Республики Карелия – главного распорядителя (распорядителя) средств бюджета Республики Карелия, в ведении которого находится указанное государственное учреждение Республики Карелия.

При расчете соотношения среднемесячной заработной платы за год, не учитываются выплаты за работу по совместительству, работу, выполняемую путем совмещения профессий (должностей), а также компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованные отпуска.

#### **4. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам 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.

4.2. В соответствии с Перечнем видов компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов 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);
- доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

4.3. Выплаты компенсационного характера труда 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.

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

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 5% от должностного оклада;
- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – 6% от должностного оклада;
- по классу 3, подклассу 3,4 (вредные условия труда 4 степени) – 7% от должностного оклада;
- по классу 4 (опасные условия труда) – 8%.

4.5. 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 указанные выплаты не производятся.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работника учреждения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Карелия.

4.7. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, 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.

4.9. Выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за 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.

4.10. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет 20% от оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.11. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части 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 не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12. Оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится на основании распорядительного акта руководителя учреждения о привлечении работника учреждения к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.14. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.15. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы) 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).

4.16. Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, 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:

$$Д = Р_m - Р_n, \text{ где:}$$

Д – размер доплаты;

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

$R_n$  – 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, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).

4.17. 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, заключаемые 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).

## **5. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

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

5.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственном учреждении Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П, в учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для использования должностных обязанностей;
- выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;
- выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);
- премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

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

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

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

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

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

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

5.6. Выплаты за сложность и напряженность работы.

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

Критериями для установления выплат являются:

- привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;

- сложность выполняемой работы;

- интенсивность труда работника, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

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

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

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

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

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

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

5.8. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие почетного звания Республики Карелия, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада и 5 процентов должностного оклада соответственно.

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

Выплаты могут устанавливаться в повышенном размере на основании отраслевых (межотраслевых) соглашений социального партнерства, заключенных на федеральном уровне, и выплачиваться за счет средств федерального бюджета и (или) внебюджетных источников.

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

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

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

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

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

Выплаты устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу.

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

При наступлении у работника права на выплаты период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная



плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

При премировании учитывается:

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

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

5.11. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

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

При принятии решения о премировании учитываются следующие условия:

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

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

5.12. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

- а) от 1 года до 3 лет – 5%;
- б) от 3 лет до 5 лет – 10%;

в) свыше 5 лет – 15%.

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

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

Работникам учреждения могут засчитываться в стаж, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором, но не более пяти лет в совокупности.

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

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

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

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

Решения комиссии оформляются протоколами, которые являются основанием для издания локальных нормативных актов учреждения об установлении работникам учреждения размера надбавки за выслугу лет.

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

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

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Республики Карелия, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Карелия

источников финансирования, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременное денежное поощрение в сумме 5 000 рублей в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с рождением ребёнка;
- работникам, впервые вступившим в брак.

6.3. Материальная помощь может выплачиваться в целях оказания помощи в сумме 5 000 рублей в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), в случае смерти работника (родственникам работника);
- в случае причинения ущерба имуществу работника (несчастный случай, пожар и др.), требующих значительных денежных средств;
- тяжёлым материальным положением.

Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника (родственника работника) учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

Единовременная материальная помощь может выплачиваться по другим уважительным причинам.

6.4. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



## Показатели

эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Карельский ресурсный центр развития социальных технологий», и критерии их оценки

Наименование показателя эффективности		Критерии оценки	Баллы
Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное выполнение плановых работ, поручений руководителя, подготовка и сдача отчетно – аналитических материалов	100% своевременное выполнение	5
		С незначительными нарушениями сроков	от 1 до 3
		Выполнение работ просрочено (без уважительных причин)	0
	Самостоятельность выполнения запланированных работ, поручений руководителя, подготовки отчетно-аналитических материалов	Выполнение работ самостоятельно	5
		Выполнение работ совместно с другим специалистом, наставником	3
		Выполнение работ с участием руководителя	1
	Отсутствие замечаний к качеству предоставленных отчетно–аналитических материалов, выполненных работ	Работы выполнены грамотно, замечание отсутствуют	5
		Замечания незначительны и легко устранимы	от 1 до 3
		Работы выполнены некачественно, возвращены на доработку	0
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки, переподготовки без использования бюджетных средств	Освоение программы повышения квалификации (от 1 до 3) с подтверждающим документом	10
Участие в обучающих семинарах и тренингах (от 1 до 3) в очной форме с подтверждающим документом		5	
Участие в вебинарах (от 1 до 3)		1	
Участие в научно-методической и инновационной деятельности	Наличие самостоятельно подготовленных научно-методических публикаций	10	
	Разработка методических пособий самостоятельно	8	
	Разработка методических пособий коллегиально	5	
	Написание статей (от 1 до 5) в средствах массовой информации, в том числе Интернет сети	3	
Инициатива по привлечению средств массовой информации, организаций-партнеров к участию в программно-проектной деятельности	Наличие привлеченных партнеров за отчетный период	5	
Удовлетворенность граждан, организаций – партнеров, учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты РК, качеством предоставленных консультативных услуг, выполненных работ	Наличие положительных отзывов на конкретного работника	от 3 до 5	
	Наличие положительных отзывов на работу отдела	от 1 до 3	
	Наличие благодарности конкретному работнику	от 5 до 8	
	Наличие благодарности за работу отдела	от 3 до 5	

Наименование показателя эффективности		Критерии оценки	Баллы
Инициатива и непосредственное участие в формировании проектов решений, направленных на улучшение качества предоставления социальных услуг, коллегиальными органами по вопросам социальной защиты, социального обслуживания и повышения качества жизни различных категорий населения		Участие в коллегиальном, совещательном органе управления на республиканском уровне	5
Обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы жилищно-эксплуатационных систем учреждения	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной, бесперебойной работы эксплуатационных систем для жизнеобеспечения учреждения	Наличие	2
	Содержание помещений учреждения в надлежащем состоянии в соответствии с санитарно – гигиеническими и противопожарными нормами	Соблюдение требований, отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов	2
Материально-техническое обеспечение текущей деятельности учреждения в рамках утвержденных лимитов расходования денежных средств		Отсутствие жалоб от работников учреждения	2
		Инициатива и непосредственное участие в благоустройстве помещений и территории учреждения	от 1 до 5
Материально-техническое обеспечение проводимых учреждением мероприятий, направленных на улучшение качества предоставления социальных услуг, а также по вопросам социальной защиты, социального обслуживания и повышения качества жизни различных категорий населения		Инициатива и непосредственное участие в МТО мероприятий	от 1 до 5
		Инициатива и рациональное использование ресурсов, в том числе рабочего времени, для достижения поставленных задач по МТО мероприятий	от 1 до 5