ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И БЕЗОПАСНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

ПРИКАЗ

от 18 декабря 2014 г. N 170

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЙ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ

КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ

ГОСУДАРСТВЕННОМУ КОМИТЕТУ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ

ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ,

ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов  (в ред. Приказов Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности  и безопасности населения от 09.06.2016 [N 79](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DC7203F163526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC16013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 17.11.2016 [N 159](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DC7307F667526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC16013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG),  от 24.01.2018 [N 15](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F03FB60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC16013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 29.03.2018 [N 50](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F06F264526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC16013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 17.07.2018 [N 89](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC16013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG),  от 22.10.2018 [N 143](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7D06F562526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC16013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 20.12.2018 [N 178](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F365526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC16013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 14.02.2019 [N 35](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG),  от 15.03.2019 [N 51](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF1605C3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG), от 23.05.2019 [N 77](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG), от 21.08.2019 [N 124](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7303F66F5D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG),  от 30.09.2019 [N 145](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F0645D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG), от 10.10.2019 [N 155](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F7665F3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG)) |

В связи с изменениями, внесенными в [Положение](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BF46F5B3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC56C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденное Постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года N 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", в соответствии с [Постановлением](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DB7200F765526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Правительства Республики Карелия от 10 июня 2014 года N 186-П "О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года N 203-П" приказываю:

1. Утвердить прилагаемые:

а) [положение](#Par58) об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия противопожарной службы Республики Карелия (приложение N 1);

[положение](#Par438) об оплате труда работников государственного казенного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия "Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям" (приложение N 2);

[положение](#Par726) об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия "Эксплуатационно-техническое управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Республики Карелия" (приложение N 3);

[положение](#Par1124) об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия "Карельская республиканская поисково-спасательная служба" (приложение N 4);

б) [положение](#Par1530) о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет (приложение N 5);

в) [положение](#Par1590) о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (приложение N 6);

г) форму [протокола](#Par1675) заседания комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работнику ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет (приложение N 7).

2. Руководителям подведомственных учреждений:

а) организовать и принять личное участие в работе по информированию всех работников учреждений по вопросам проводимой работы по совершенствованию системы оплаты труда;

б) обеспечить заключение трудовых договоров с вновь принимаемыми работниками в соответствии с [Рекомендациями](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120733EE22AD17808A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F3461EF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года N 167н "Об утверждении Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта";

в) обеспечить утверждение в срок до 30 декабря 2014 года Положения об оплате труда работников учреждения и Положения о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, предварительно согласовав их с профсоюзным комитетом учреждения, финансово-экономическим отделом и отделом правового и кадрового обеспечения Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения, либо внесение соответствующих изменений в коллективный договор учреждения, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

3. Признать утратившими силу со дня вступления в силу настоящего приказа:

а) [приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DB7D04FA6E526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167 "Об утверждении примерных положений об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения", (Собрание законодательства Республики Карелия, 2008, N 12, ст. 1639; 2009, N 8, ст. 969; N 11, ст. 1350; 2010, N 4, ст. 453; N 7, ст. 909; N 12, ст. 1887; 2011, N 4, ст. 610; N 8, ст. 1347; 2012, N 10, ст. 1908; N 11, ст. 2093; N 12, ст. 2396; 2013, N 12, ст. 2439; 2014, N 4, ст. 682);

б) акты Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения согласно прилагаемому [перечню](#Par1753) (приложение N 8).

4. Настоящий приказ вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель

Государственного комитета

Н.Н.ФЕДОТОВ

Приложение N 1

Утверждено

приказом

Государственного комитета

Республики Карелия

по обеспечению жизнедеятельности

и безопасности населения

от 18 декабря 2014 года N 170

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ

РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов  (в ред. Приказов Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности  и безопасности населения от 09.06.2016 [N 79](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DC7203F163526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 24.01.2018 [N 15](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F03FB60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG),  от 29.03.2018 [N 50](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F06F264526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 17.07.2018 [N 89](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 22.10.2018 [N 143](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7D06F562526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG),  от 20.12.2018 [N 178](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F365526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 23.05.2019 [N 77](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46D4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG), от 10.10.2019 [N 155](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F7665F3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46D4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG)) |

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия противопожарной службы Республики Карелия (далее - Положение) определяет системы оплаты труда работников указанных учреждений и разработано в соответствии с:

Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB6B12609B4B7791356AFA1FC46AE4OEG) Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3);

[Постановлением](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BF46F5B3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DCC634CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года N 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](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П "Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия".

2. Настоящее Положение включает в себя:

а) порядок и условия оплаты труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия противопожарной службы Республики Карелия (далее - учреждения), размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

б) условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров и заместителей главных бухгалтеров учреждений, заместителей начальников пожарных частей;

в) порядок и условия установления работникам учреждений выплат стимулирующего характера, предусмотренных [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П;

г) порядок и условия установления работникам учреждений выплат компенсационного характера, предусмотренных [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П;

д) другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

3. Наименование профессий, должностей, а также внутридолжностное категорирование производится с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующих руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров на среднемесячную заработную плату работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207038E92EDE7B08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F3568EF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

(п. 5 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC5624CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, ежегодно определяется Государственным комитетом Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения - главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия (далее - Государственный комитет, главный распорядитель средств бюджета Республики Карелия) - при доведении до учреждения лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия и включает в себя все должности работников учреждения.

(п. 6.1 введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC56C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

7. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки или на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7.1. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

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

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

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

Д = 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, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

(п. 7.1 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9. Расходы по оплате труда работников учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда, устанавливаемого для учреждения главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия на календарный год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

государственных казенных учреждений Республики Карелия

противопожарной службы Республики Карелия

10. Порядок и условия оплаты труда работников государственных казенных учреждений Республики Карелия противопожарной службы Республики Карелия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются:

а) по группам учреждений:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам учреждений (руб.) | | | |
| I | II | III | IV |
| Помощник начальника отряда по материально-техническому обеспечению | 11313 | 10323 | 9413 | 8575 |
| Начальник пожарной части | 14186 | 13195 | 12218 | 11311 |

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F7665F3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC4634CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 10.10.2019 N 155)

Группы учреждений устанавливаются в зависимости от численности работников:

по штату отряда:

|  |  |
| --- | --- |
| Численность работников по штату | Группа по оплате труда учреждения |
| До 70 человек | IV |
| От 70 до 150 человек | III |
| От 150 до 400 человек | II |
| Свыше 400 человек | I |

по штату пожарной части:

|  |  |
| --- | --- |
| Численность работников по штату | Группа по оплате труда учреждения |
| До 25 человек | IV |
| От 25 до 50 человек | III |
| От 50 до 70 человек | II |
| Свыше 70 человек | I |

б) независимо от групп учреждений:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Оклад (должностной оклад) (руб.) |
| Диспетчер пожарной части (отдельного поста) | 7803 |
| Инструктор противопожарной профилактики пожарной части (отдельного поста) | 6400 |
| Мастер газодымозащитной службы пожарной части | 9413 |
| Пожарный | 7872 |
| Пожарный 3-го класса | 8644 |
| Пожарный 2-го класса | 9413 |
| Пожарный 1-го класса | 10514 |
| Командир отделения пожарной части (отдельного поста) | 9412 |
| Начальник караула пожарной части | 10320 |
| Делопроизводитель | 5505 |
| Бухгалтер | 6400 |
| Бухгалтер 2-й категории | 7803 |
| Бухгалтер 1-й категории | 9413 |
| Ведущий бухгалтер | 11313 |
| Документовед | 7103 |
| Документовед 2-й категории | 8575 |
| Документовед 1-й категории | 9413 |
| Ведущий документовед | 11313 |
| Специалист по охране труда | 7103 |
| Специалист по охране труда 2-й категории | 8575 |
| Специалист по охране труда 1-й категории | 9413 |
| Специалист по кадрам | 7803 |
| Водитель автомобиля (легкового) | 5769 |
| Водитель автомобиля (легкового) <1> | 6400 |
| Водитель автомобиля (пожарного) | 7103 |
| Водитель автомобиля (пожарного) <1> | 7803 |
| Уборщик служебных (производственных) помещений | 5245 |
| Экономист | 7103 |
| Экономист 2-й категории | 8575 |
| Экономист 1-й категории | 9413 |
| Ведущий экономист | 11313 |

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F7665F3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC4624CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 10.10.2019 N 155)

--------------------------------

<1> Оклад (должностной оклад) устанавливается в случаях выполнения водителем автомобиля всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

11. Для работников учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определены [разделом IV](#Par260) настоящего Положения.

12. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом V](#Par367) настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителей учреждений,

заместителей руководителей учреждений, главных

бухгалтеров и заместителей главных бухгалтеров

учреждений, заместителей начальников

пожарных частей

13. Заработная плата руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров учреждений, заместителей главных бухгалтеров учреждений, заместителей начальников пожарных частей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E029D87F08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F3568EF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения". Должностные оклады руководителей учреждений определяются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и общей численности работников учреждения, и устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Численность работников по штату | Должностные оклады руководителей государственных казенных учреждений Республики Карелия противопожарной службы Республики Карелия (руб.) |
| До 70 человек | 13864 |
| От 71 до 100 человек | 14557 |
| От 101 до 130 человек | 15596 |

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F7665F3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC56B4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 10.10.2019 N 155)

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения.

Размер оклада заместителя главного бухгалтера учреждения устанавливается на 5-10% ниже оклада главного бухгалтера учреждения.

Размеры окладов заместителей начальников пожарных частей, входящих в состав учреждения, устанавливаются на 5-10% ниже окладов начальников пожарных частей.

15. Для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, заместителя главного бухгалтера учреждения, заместителей начальников пожарных частей могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

16. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в целях повышения материальной заинтересованности руководителей учреждений в улучшении качества работы, достижении показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям учреждений определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утвержденным приказом Государственного комитета.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ председателя Государственного комитета.

17. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, заместителю главного бухгалтера учреждения, заместителям начальников пожарных частей определены [разделом IV](#Par260) настоящего Положения.

18. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения и его заместителю, заместителям начальников пожарных частей устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом V](#Par367) настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления работникам

учреждения выплат стимулирующего характера

19. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал);

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC36013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 17.07.2018 N 89)

выплаты за качество выполняемых работ.

20. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждениях.

21. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименование выплаты стимулирующего характера, порядок и критерии ее назначения, размеры выплаты включаются в положения об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемые локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективный договор, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя учреждения.

22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам всех структурных подразделений учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за следующие показатели:

за внедрение современных методов и технологий, направленных на достижение уставных целей учреждения;

интенсивность и напряженность работы при смене нормативных документов;

за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

за выполнение работ в физиологически неудобное время;

за проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений в виде назначения:

персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности;

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

23. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен всем категориям работников учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Установление работникам учреждения персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 2,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Водителям автомобилей выплачивается надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах: водителям второго класса - 10%, водителям первого класса - 25% оклада.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств (B, C, D, E).

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет.

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Кроме требований, предусмотренных квалификационными характеристиками, для присвоения квалификационных категорий "водитель автомобиля второго класса" и "водитель автомобиля первого класса" водители автомобилей должны соблюдать трудовую и производственную дисциплину, не иметь за последние три года работы нарушений [правил](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E320DC7A08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F356DEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и должностных инструкций.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F06F264526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CC16013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 29.03.2018 N 50)

Если водитель автомобиля, имеющий квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" или "водитель автомобиля первого класса", не выполняет требования, предусмотренные соответствующей квалификационной характеристикой, а также систематически нарушает [правила](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E320DC7A08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F356DEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) дорожного движения и технической эксплуатации подвижного состава, руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) учреждения направляет представление в квалификационную комиссию Государственного комитета на понижение данному водителю квалификационной категории.

Понижение квалификационной категории осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Водителям, которым была понижена квалификационная категория, а также водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами сроком от одного года и выше, квалификационная категория может быть присвоена вновь на общих основаниях.

24. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности может быть установлен в качестве выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам противопожарной службы учреждений, работникам учреждений, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, заместителям руководителей учреждений и заместителям начальников пожарных частей.

Установление работникам указанных категорий повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника (должностного лица) с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности - до 0,5.

Размер выплат по данному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника (должностного лица) на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

25. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен в качестве выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждений, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Установление работникам учреждений, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 1,0.

Размер выплат по данному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

26. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, путем назначения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с [Положением](#Par1530) о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, утвержденным приказом Государственного комитета.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)) составляют:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| при стаже работы |  | размер ежемесячной надбавки за выслугу лет  (в процентах от оклада (должностного оклада)) |
| свыше 1 года  свыше 3 лет  свыше 5 лет  свыше 10 лет  свыше 15 лет | -  -  -  -  - | 5  10  15  20  30. |

Назначение работникам учреждения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению создаваемой в учреждении комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, в соответствии с протоколом заседания комиссии, подготовленным по форме, утвержденной приказом Государственного комитета.

Применение процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

27. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения учреждения, конкретного работника).

Период, за который выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал), конкретизируется в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц и квартал.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения осуществляется с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. При премировании учитываются:

- 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 работы, поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- иные обстоятельства и факторы.

Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем периоде, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

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

Работникам учреждений, проработавшим неполный календарный месяц (квартал), премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, за который осуществляется премирование, по итогам работы за квартал - в течение первого месяца квартала, следующего за истекшим календарным кварталом, на основании приказов руководителей учреждений.

Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал по решению руководителя учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, действующего законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждения, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (лишении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Снижение размера (лишение) соответствующей премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.

(п. 27 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DCC6013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 17.07.2018 N 89)

28. Выплаты за качество выполняемых работ могут выплачиваться всем категориям работников учреждений в виде единовременных премиальных выплат по итогам выполнения каких-либо особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда (далее - премия за выполнение особо важных и срочных работ), а также в случае награждения работников государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия.

Установление работникам учреждений указанных премиальных выплат и их размер предусматриваются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении данных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Решение о премиальной выплате в случае награждения работников учреждения государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в размере до 1 оклада (должностного оклада) соответствующего работника.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Решение о размере выплаты принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

29. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных действующим законодательством.

V. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

30. В соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П, работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выплата водителям оперативных и служебных автомобилей при введении ненормированного рабочего времени, за руководство бригадой (звеном), иным подразделением без освобождения от основной работы);

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

31. Процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

32. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

35. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

36. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, 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;

- 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.

37. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB791238914B75846039A048C96A47B5B71D5319C391E9O9G) Трудового кодекса Российской Федерации.

38. Компенсационная выплата водителям оперативных и служебных автомобилей при введении ненормированного рабочего времени составляет до 25% оклада.

39. Доплата рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном), иным подразделением составляет:

- с численностью до 10 человек - 15% оклада;

- с численностью 10 человек и более - 25% оклада.

40. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB791238974A758A366FEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за фактическое время выполнения работ:

- за тушение пожаров 2-й и более высокой категории сложности работникам противопожарной службы Республики Карелия:

- без применения изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

- с применением изолирующих средств - из расчета десятикратной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

- надбавка пожарным, водителям автомобилей за работу по тушению пожаров с использованием специальных агрегатов, механизмов и изолирующих противогазов, управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвижной автолестницей, коленчатым подъемником и другими механизмами - до 20% оклада.

41. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются всем работникам, получавшим такие выплаты ранее по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E521DC7F08A53A0D39CC995DB3EB6B12609B4B7791356AFA1FC46AE4OEG) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

При этом работодатель в соответствии с указанным Федеральным законом принимает меры по проведению специальной оценки условий труда впервые, если ранее в учреждении аттестация рабочих мест по условиям труда не проводилась, или повторно в сроки, установленные указанным Федеральным законом, если аттестация рабочих мест по условиям труда была проведена ранее.

Если по итогам специальной оценки условий труда, проведенной повторно, рабочее место признается безопасным, то выплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда снимается.

42. 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. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В положении об оплате труда работников либо в коллективном договоре, если данное положение является его неотъемлемой частью, учреждений, расположенных в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

43. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются за счет и в пределах выделенных средств на оплату труда в соответствующем году:

- работникам учреждения - в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью;

- руководителю учреждения - в трудовом договоре применительно к условиям оплаты труда, действующим для учреждения в целом.

Основанием для осуществления выплат компенсационного характера являются:

- руководителю учреждения - приказы председателя Государственного комитета;

- работникам учреждений - приказы руководителей учреждений.

VI. Другие вопросы оплаты труда

44. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь.

Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи руководителю учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утвержденным приказом Государственного комитета.

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

45. Из фонда оплаты труда учреждения работнику учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо коллективным договором, если указанное положение является его неотъемлемой частью.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения оформляется приказом по учреждению.

Оказание материальной помощи работнику учреждения 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.

Приложение N 2

Утверждено

приказом

Государственного комитета

Республики Карелия

по обеспечению жизнедеятельности

и безопасности населения

от 18 декабря 2014 г. N 170

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО

КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ "УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

ЦЕНТР ПО ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЕ И ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ"

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов  (в ред. Приказов Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности  и безопасности населения от 09.06.2016 [N 79](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DC7203F163526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC36013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 24.01.2018 [N 15](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F03FB60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG),  от 29.03.2018 [N 50](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F06F264526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 17.07.2018 [N 89](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41FC36013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 22.10.2018 [N 143](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7D06F562526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG),  от 23.05.2019 [N 77](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46D4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG), от 10.10.2019 [N 155](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F7665F3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC56A4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG)) |

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия "Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям" (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников указанного учреждения и разработано в соответствии с:

- Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB6B12609B4B7791356AFA1FC46AE4OEG) Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3);

- [Постановлением](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BF46F5B3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DCC634CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года N 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](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П "Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия".

2. Настоящее Положение включает в себя:

а) порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Карелия "Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям" (далее - ГКУ ДПО РК "УМЦ по ГОЧС", учреждение), размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

б) условия оплаты труда директора учреждения, заместителя директора учреждения;

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC6694CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

в) порядок и условия установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера, предусмотренных [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П;

г) порядок и условия установления работникам учреждения выплат компенсационного характера, предусмотренных [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П;

д) другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

3. Наименование профессий, должностей, а также внутридолжностное категорирование производится с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора и заместителя директора), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора и заместителя директора) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора учреждения и заместителя директора на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета директора и заместителя директора). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207038E92EDE7B08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F3568EF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

(п. 5 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC6684CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, ежегодно определяется Государственным комитетом Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения - главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия (далее - Государственный комитет, главный распорядитель средств бюджета Республики Карелия) при доведении до учреждения лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия и включает в себя все должности работников учреждения.

(п. 6.1 введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC56C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

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

7.1. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

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

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

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

Д = 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, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

(п. 7.1 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9. Расходы по оплате труда работников учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда, устанавливаемого для учреждения главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия на календарный год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов) работников ГКУ ДПО РК "УМЦ по ГОЧС" составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Оклад (должностной оклад) (руб.) |
| Методист | 8575 |
| Преподаватель | 8575 |
| Преподаватель 1-й категории | 13195 |
| Преподаватель высшей категории | 14186 |
| Секретарь учебной части | 5769 |
| Диспетчер образовательного учреждения | 6400 |
| Методист 2-й категории | 11313 |
| Методист 1-й категории | 12053 |
| Ведущий методист | 13196 |
| Специалист по кадрам | 7803 |
| Программист | 7803 |
| Программист 2-й категории | 9413 |
| Программист 1-й категории | 11313 |
| Ведущий программист | 13195 |
| Водитель автомобиля | 5769 |
| Водитель автомобиля <1> | 6400 |
| Уборщик служебных помещений | 5245 |
| Экономист | 7103 |
| Экономист 2-й категории | 8575 |
| Экономист 1-й категории | 9413 |
| Ведущий экономист | 11313 |

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F7665F3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC56A4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 10.10.2019 N 155)

--------------------------------

<1> Оклад (должностной оклад) устанавливается в случаях выполнения водителем автомобиля всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

11. Для работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определены [разделом IV](#Par565) настоящего Положения.

12. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом V](#Par663) настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда директора учреждения,

заместителя директора учреждения

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC6694CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению

жизнедеятельности и безопасности населения

от 23.05.2019 N 77)

13. Заработная плата директора учреждения, заместителя директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC6694CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

14. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E029D87F08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F3568EF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Размер оклада заместителя директора учреждения устанавливается на 10-30% ниже оклада директора.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC66E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

15. Для директора учреждения и его заместителя могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC66C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

16. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в целях повышения материальной заинтересованности руководителя учреждения в улучшении качества работы, достижении показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи директору учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утвержденным приказом Государственного комитета.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ председателя Государственного комитета.

17. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителю директора учреждения определены [разделом IV](#Par565) настоящего Положения.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC6634CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

18. С учетом условий труда директору учреждения и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом V](#Par663) настоящего Положения.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC6624CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

IV. Порядок и условия установления работникам учреждения

выплат стимулирующего характера

19. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал);

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41FCC6013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 17.07.2018 N 89)

выплаты за качество выполняемых работ.

20. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

21. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименование выплаты стимулирующего характера, порядок и критерии ее назначения, размеры выплаты включаются в Положение об оплате труда работников учреждения и в Положение о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемые локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективный договор, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является приказ директора учреждения.

22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам всех структурных подразделений учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за следующие показатели:

за внедрение современных методов и технологий, направленных на достижение уставных целей учреждения;

интенсивность и напряженность работы при смене нормативных документов;

за проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в виде назначения:

персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

23. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен всем категориям работников ГКУ ДПО РК "УМЦ по ГОЧС" с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Установление работникам учреждения персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 2,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Водителям автомобилей выплачивается надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах: водителям второго класса - 10%, водителям первого класса - 25% оклада.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств (B, C, D, E).

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет.

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Кроме требований, предусмотренных квалификационными характеристиками, для присвоения квалификационных категорий "водитель автомобиля второго класса" и "водитель автомобиля первого класса" водители автомобилей должны соблюдать трудовую и производственную дисциплину, не иметь за последние три года работы нарушений [правил](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E320DC7A08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F356DEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и должностных инструкций.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F06F264526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 29.03.2018 N 50)

Если водитель автомобиля, имеющий квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" или "водитель автомобиля первого класса", не выполняет требования, предусмотренные соответствующей квалификационной характеристикой, а также систематически нарушает [правила](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E320DC7A08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F356DEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) дорожного движения и технической эксплуатации подвижного состава, директор учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) учреждения направляет представление в квалификационную комиссию Государственного комитета на понижение данному водителю квалификационной категории.

Понижение квалификационной категории осуществляется на основании приказа директора учреждения.

Водителям, которым была понижена квалификационная категория, а также водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами сроком от одного года и выше, квалификационная категория может быть присвоена вновь на общих основаниях.

24. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен в качестве выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Установление работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 1,0.

Размер выплат по данному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностному окладу) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

25. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, путем назначения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с [Положением](#Par1530) о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, утвержденным приказом Государственного комитета.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)) составляют:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| при стаже работы |  | размер ежемесячной надбавки за выслугу лет  (в процентах от оклада (должностного оклада)) |
| свыше 1 года  свыше 3 лет  свыше 5 лет  свыше 10 лет  свыше 15 лет | -  -  -  -  - | 5  10  15  20  30. |

Назначение работникам учреждения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения по представлению создаваемой в учреждении комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, в соответствии с протоколом заседания комиссии, подготовленным по форме, утвержденной приказом Государственного комитета.

Применение процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

26. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения учреждения, конкретного работника).

Период, за который выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал), конкретизируется в Положении о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения либо в коллективном договоре, если указанное положение является его неотъемлемой частью. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц и квартал.

Премирование осуществляется по решению директора учреждения:

- заместителя директора и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76B4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителю директора, - по представлению заместителя директора учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения принимается с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. При премировании учитываются:

- 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 работы, поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- иные обстоятельства и факторы.

Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем периоде, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

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

Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный месяц (квартал), премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, за который осуществляется премирование, по итогам работы за квартал - в течение первого месяца квартала, следующего за истекшим календарным кварталом, на основании приказов директора учреждения.

Премиальные выплаты работникам ГКУ ДПО РК "УМЦ по ГОЧС" по итогам работы за месяц, квартал по решению директора учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, действующего законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждения, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (лишении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Снижение размера (лишение) соответствующей премиальной выплаты оформляется приказом директора учреждения с указанием причин.

(п. 26 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41FCD6013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 17.07.2018 N 89)

27. Выплаты за качество выполняемых работ могут осуществляться всем категориям работников учреждения в виде единовременных премиальных выплат по итогам выполнения каких-либо особо важных и срочных работ, за образцовое качество выполняемых работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения работников государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия.

Установление работникам учреждений указанных премиальных выплат и их размер предусматриваются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении данных премиальных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Решение о премиальной выплате в случае награждения работников учреждения государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия принимается директором учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в размере до 1 оклада (должностного оклада) соответствующего работника.

Размер премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ или за образцовое качество выполненных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Решение о размере выплаты принимается директором учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ или за образцовое качество выполненных работ не ограничена.

28. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных действующим законодательством.

V. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

29. В соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным Постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выплата водителям оперативных и служебных автомобилей при введении ненормированного рабочего времени);

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

30. Процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

31. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

35. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, 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;

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.

36. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB791238914B75846039A048C96A47B5B71D5319C391E9O9G) Трудового кодекса Российской Федерации.

37. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB791238974A758A366FEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются всем работникам, получавшим такие выплаты ранее по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E521DC7F08A53A0D39CC995DB3EB6B12609B4B7791356AFA1FC46AE4OEG) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

При этом работодатель в соответствии с указанным Федеральным законом принимает меры по проведению специальной оценки условий труда впервые, если ранее в учреждении аттестация рабочих мест по условиям труда не проводилась, или повторно в сроки, установленные указанным Федеральным законом, если аттестация рабочих мест по условиям труда была проведена ранее.

Если по итогам специальной оценки условий труда, проведенной повторно, рабочее место признается безопасным, то выплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда снимается.

38. 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. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В Положении об оплате труда работников учреждения либо в коллективном договоре, если данное положение является его неотъемлемой частью, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

39. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются за счет и в пределах выделенных средств на оплату труда в соответствующем году:

работникам учреждения - в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью;

директору учреждения - в трудовом договоре применительно к условиям оплаты труда, действующим для учреждения в целом.

Основанием для осуществления выплат компенсационного характера являются:

директору учреждения - приказы Председателя Государственного комитета;

работникам учреждения - приказы директора учреждения.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76A4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

VI. Другие вопросы оплаты труда

40. Из фонда оплаты труда учреждения директору учреждения может быть оказана материальная помощь.

Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи директору учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утвержденным приказом Государственного комитета.

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

41. Из фонда оплаты труда учреждения работнику учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо коллективным договором, если указанное положение является его неотъемлемой частью.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения оформляется приказом по учреждению.

Оказание материальной помощи работнику учреждения 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.

Приложение N 3

Утверждено

приказом

Государственного комитета

Республики Карелия

по обеспечению жизнедеятельности

и безопасности населения

от 18 декабря 2014 г. N 170

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ "ЭКСПЛУАТАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОЕ

УПРАВЛЕНИЕ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ И ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ

СИТУАЦИЯМ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ"

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов  (в ред. Приказов Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности  и безопасности населения от 09.06.2016 [N 79](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DC7203F163526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DCC6013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 17.11.2016 [N 159](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DC7307F667526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC16013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG),  от 24.01.2018 [N 15](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F03FB60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CC66013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 29.03.2018 [N 50](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F06F264526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 17.07.2018 [N 89](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E419CC6013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG),  от 22.10.2018 [N 143](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7D06F562526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 14.02.2019 [N 35](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46D4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG), от 15.03.2019 [N 51](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF1605C3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46D4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG),  от 23.05.2019 [N 77](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46D4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG), от 30.09.2019 [N 145](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F0645D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG)) |

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия "Эксплуатационно-техническое управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Республики Карелия" (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников указанного учреждения и разработано в соответствии с:

Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB6B12609B4B7791356AFA1FC46AE4OEG) Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3);

[Постановлением](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BF46F5B3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DCC634CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года N 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](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П "Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия".

2. Настоящее Положение включает в себя:

а) порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия "Эксплуатационно-техническое управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Республики Карелия" (далее - ГКУ РК ЭТУ, учреждение), размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

б) порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения;

в) порядок и условия установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера, предусмотренных [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П;

г) порядок и условия установления работникам учреждения выплат компенсационного характера, предусмотренных [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П;

д) другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

3. Наименование профессий, должностей, а также внутридолжностное категорирование производятся с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтеров на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207038E92EDE7B08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F3568EF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

(п. 5 введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC7694CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, ежегодно определяется Государственным комитетом Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения - главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия (далее - Государственный комитет, главный распорядитель средств бюджета Республики Карелия) при доведении до учреждения лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия и включает в себя все должности работников учреждения.

(п. 6.1 введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC56C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

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

7.1. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

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

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

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

Д = 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, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

(п. 7.1 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9. Расходы по оплате труда работников учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда, устанавливаемого для учреждения главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия на календарный год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов) работников ГКУ РК ЭТУ составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Оклад (должностной оклад) (руб.) |
| Помощник дежурного администрации Главы Республики Карелия | 7802 |
| Дежурный администрации Главы Республики Карелия | 9413 |
| Техник | 5769 |
| Техник 2-й категории | 6400 |
| Техник 1-й категории | 7103 |
| Ведущий техник | 8435 |
| Заведующий складом | 6400 |
| Механик | 7103 |
| Механик 2-й категории | 8575 |
| Механик 1-й категории | 9413 |
| Ведущий механик | 11313 |
| Бухгалтер | 6400 |
| Бухгалтер 2-й категории | 7803 |
| Бухгалтер 1-й категории | 9413 |
| Ведущий бухгалтер | 11313 |
| Документовед | 7103 |
| Документовед 2-й категории | 8575 |
| Документовед 1-й категории | 9413 |
| Ведущий документовед | 11313 |
| Инженер | 7103 |
| Инженер 2-й категории | 8575 |
| Инженер 1-й категории | 9413 |
| Ведущий инженер | 11313 |
| Программист | 7803 |
| Программист 2-й категории | 9413 |
| Программист 1-й категории | 11313 |
| Ведущий программист | 13197 |
| Специалист по охране труда | 7103 |
| Специалист по охране труда 2-й категории | 8575 |
| Специалист по охране труда 1-й категории | 9413 |
| Начальник радиостанции | 9413 |
| Фотокорреспондент | 7103 |
| Фотокорреспондент 2-й категории | 8575 |
| Фотокорреспондент 1-й категории | 10323 |
| Архивариус | 5769 |
| Водитель автомобиля (легкового) | 5769 |
| Водитель автомобиля (легкового) <1> | 6400 |
| Дежурный | 5505 |
| Сторож | 5245 |
| Уборщик служебных помещений | 5245 |
| Уборщик территории | 5245 |
| Электромонтер электрооборудования | 5769 |
| Оператор диспетчерской службы | 5769 |
| Специалист по кадрам | 7803 |
| Начальник отдела | 12221 |
| Начальник химико-радиометрической лаборатории | 10323 |
| Ведущий специалист гражданской обороны | 11313 |
| Специалист гражданской обороны 1-й категории | 10323 |
| Специалист гражданской обороны 2-й категории | 9413 |
| Специалист гражданской обороны | 8575 |
| Главный специалист отдела | 11698 |
| Ведущий специалист по охране труда | 11313 |
| Системный администратор | 11313 |
| Экономист | 7103 |
| Экономист 2-й категории | 8575 |
| Экономист 1-й категории | 9413 |
| Ведущий экономист | 11313 |

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F7665F3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC5694CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 10.10.2019 N 155)

--------------------------------

<1> Оклад (должностной оклад) устанавливается в случаях выполнения водителем автомобиля всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

11. Для работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определены [разделом IV](#Par918) настоящего Положения.

12. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом V](#Par1017) настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

заместителей руководителя учреждения, главного

бухгалтера учреждения

13. Заработная плата руководителя ГКУ РК ЭТУ, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E029D87F08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F3568EF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя ГКУ РК ЭТУ определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Размеры окладов заместителей руководителя ГКУ РК ЭТУ и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя ГКУ РК ЭТУ.

15. Для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

16. Выплаты стимулирующего характера руководителю ГКУ РК ЭТУ устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в целях повышения материальной заинтересованности руководителя учреждения в улучшении качества работы, достижении показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утвержденным приказом Государственного комитета.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ председателя Государственного комитета.

17. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя ГКУ РК ЭТУ и главному бухгалтеру ГКУ РК ЭТУ определены [разделом IV](#Par918) настоящего Положения.

18. С учетом условий труда руководителю ГКУ РК ЭТУ, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом V](#Par1017) настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления работникам

учреждения выплат стимулирующего характера

19. В целях поощрения работников за выполненную работу в ГКУ РК ЭТУ в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал);

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E419CD6013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 17.07.2018 N 89)

выплаты за качество выполняемых работ.

20. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

21. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименование выплаты стимулирующего характера, порядок и критерии ее назначения, размеры выплаты включаются в Положение об оплате труда работников учреждения и Положение о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемые локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективный договор, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя учреждения.

22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам всех структурных подразделений учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за следующие показатели:

за внедрение современных методов и технологий, направленных на достижение уставных целей учреждения;

интенсивность и напряженность работы при смене нормативных документов;

за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

за выполнение работ в физиологически неудобное время;

за проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в виде назначения:

персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);

повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

23. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен всем категориям работников с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Установление работникам ГКУ РК ЭТУ персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 2,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Водителям автомобилей выплачивается надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах: водителям второго класса - 10%, водителям первого класса - 25% оклада.

Квалификационные категории "Водитель автомобиля второго класса", "Водитель автомобиля первого класса" могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "Д", "Е").

Квалификационная категория "Водитель автомобиля первого класса" может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "Водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет.

Квалификационная категория "Водитель автомобиля второго класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Кроме требований, предусмотренных квалификационными характеристиками, для присвоения квалификационных категорий "Водитель автомобиля второго класса" и "Водитель автомобиля первого класса" водители автомобилей должны соблюдать трудовую и производственную дисциплины, не иметь за последние три года работы нарушений [правил](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E320DC7A08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F356DEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и должностных инструкций.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F06F264526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CC36013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 29.03.2018 N 50)

Если водитель автомобиля, имеющий квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" или "водитель автомобиля первого класса", не выполняет требования, предусмотренные соответствующей квалификационной характеристикой, а также систематически нарушает [правила](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E320DC7A08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F356DEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) дорожного движения и технической эксплуатации подвижного состава, руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) учреждения направляет представление в квалификационную комиссию Государственного комитета на понижение данному водителю квалификационной категории.

Понижение квалификационной категории осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Водителям, которым была понижена квалификационная категория, а также водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами сроком от одного года и выше, квалификационная категория может быть присвоена вновь на общих основаниях.

24. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен в качестве выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Установление работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 1,0.

Размер выплат по данному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

25. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, путем назначения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с [Положением](#Par1530) о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, утвержденным приказом Государственного комитета.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)) составляют:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| при стаже работы |  | размер ежемесячной надбавки за выслугу лет  (в процентах от оклада (должностного оклада)) |
| свыше 1 года  свыше 3 лет  свыше 5 лет  свыше 10 лет  свыше 15 лет | -  -  -  -  - | 5  10  15  20  30. |

Назначение работникам учреждения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению создаваемой в учреждении комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, в соответствии с протоколом заседания комиссии, подготовленным по форме, утвержденной приказом Государственного комитета.

Применение процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

26. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения учреждения, конкретного работника).

Период, за который выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал), конкретизируется в Положении о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения либо в коллективном договоре, если указанное положение является его неотъемлемой частью. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц и квартал.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения принимается с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. При премировании учитываются:

- 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 работы, поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- иные обстоятельства и факторы.

Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем периоде, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

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

Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный месяц (квартал), премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, за который осуществляется премирование, по итогам работы за квартал - в течение первого месяца квартала, следующего за истекшим календарным кварталом, на основании приказов руководителя учреждения.

Премиальные выплаты работникам ГКУ РК ЭТУ по итогам работы за месяц, квартал по решению руководителя учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, действующего законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждения, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (лишении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Снижение размера (лишение) соответствующей премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.

(п. 26 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E418C46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 17.07.2018 N 89)

27. Выплаты за качество выполняемых работ могут осуществляться всем категориям работников учреждения в виде единовременных премиальных выплат по итогам выполнения каких-либо особо важных и срочных работ, за образцовое качество выполняемых работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения работников государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия.

Установление работникам учреждения указанных премиальных выплат и их размер предусматриваются в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении данных премиальных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Решение о премиальной выплате в случае награждения работников учреждения государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в размере до 1 оклада (должностного оклада) соответствующего работника.

Размер премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ или за образцовое качество выполненных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Решение о размере выплаты принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ или за образцовое качество выполненных работ не ограничена.

28. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных действующим законодательством.

V. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

29. В соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П, работникам ГКУ РК ЭТУ могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выплата водителям оперативных и служебных автомобилей при введении ненормированного рабочего времени);

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

30. Процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

31. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

35. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, 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;

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.

36. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB791238914B75846039A048C96A47B5B71D5319C391E9O9G) Трудового кодекса Российской Федерации.

37. Компенсационная выплата водителям оперативных и служебных автомобилей при введении ненормированного рабочего времени составляет до 25% оклада.

38. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB791238974A758A366FEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за фактическое время выполнения работ.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются путем назначения процентной надбавки к окладу (должностному окладу) соответствующего работника.

Размеры процентной надбавки к окладу (должностному окладу) составляют:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование подразделений | Должность | Процент от оклада (должностного оклада) |
| Химико-радиометрическая лаборатория | Начальник химико-радиометрической лаборатории, инженер-химик, инженер-метролог | 12% |

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC66A4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются всем работникам, получавшим такие выплаты ранее по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E521DC7F08A53A0D39CC995DB3EB6B12609B4B7791356AFA1FC46AE4OEG) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

При этом работодатель в соответствии с указанным Федеральным законом принимает меры по проведению специальной оценки условий труда впервые, если ранее в учреждении аттестация рабочих мест по условиям труда не проводилась, или повторно в сроки, установленные указанным Федеральным законом, если аттестация рабочих мест по условиям труда была проведена ранее.

Если по итогам специальной оценки условий труда, проведенной повторно, рабочее место признается безопасным, то выплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда снимается.

Выплаты компенсационного характера выездному составу работников ГКУ РК ЭТУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за фактическое время выполнения работ при выездах для проведения аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях:

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC6694CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

без применения изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC66F4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

с применением изолирующих средств - из расчета десятикратной часовой тарифной ставки за каждый час работы.

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC66E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

К особо сложным и особо опасным аварийно-спасательным работам относятся:

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC66D4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

а) работа в зоне разрушений зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций зданий (плит, блоков, камней);

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC66C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

б) работа в зоне разрушений зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров);

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC6634CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

в) работа в сложных погодных условиях:

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC6624CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20 град. C и выше плюс 30 град. C;

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76B4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/сек.;

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76A4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

при сильных (интенсивных) атмосферных осадках;

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC7694CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

г) работа по эвакуации из очагов чрезвычайных ситуаций трупов погибших людей и животных;

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC7684CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

д) работа с сильнодействующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях;

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76F4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

е) работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой;

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

ж) работа в зоне ведения боевых действий;

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76D4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

з) работа в зоне эпидемий (эпизоотий), радиоактивного, химического, бактериологического заражения местности.

(абзац введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

38.1. Размер компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за уничтожение отходов радиоактивных и сильнодействующих ядовитых веществ и их захоронение - до 15% от оклада (должностного оклада).

(п. 38.1 введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BFA605D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC7634CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 14.02.2019 N 35)

39. 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. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В Положении об оплате труда работников учреждения либо в коллективном договоре, если данное положение является его неотъемлемой частью, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

40. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются за счет и в пределах выделенных средств на оплату труда в соответствующем году:

работникам учреждения - в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью;

руководителю учреждения - в трудовом договоре применительно к условиям оплаты труда, действующим для учреждения в целом.

Основаниями для осуществления выплат компенсационного характера являются:

руководителю учреждения - приказы Председателя Государственного комитета;

работникам учреждения - приказы руководителя учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

41. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь.

Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи руководителю учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утвержденным приказом Государственного комитета.

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

42. Из фонда оплаты труда учреждения работнику учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, либо коллективным договором, если указанное положение является его неотъемлемой частью.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения оформляется приказом по учреждению.

Оказание материальной помощи работнику учреждения 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.

Приложение N 4

Утверждено

приказом

Государственного комитета

Республики Карелия

по обеспечению жизнедеятельности

и безопасности населения

от 18 декабря 2014 г. N 170

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ "КАРЕЛЬСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ

ПОИСКОВО-СПАСАТЕЛЬНАЯ СЛУЖБА"

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов  (в ред. Приказов Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности  и безопасности населения от 09.06.2016 [N 79](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DC7203F163526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DCD6013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 24.01.2018 [N 15](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F03FB60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CC76013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG),  от 29.03.2018 [N 50](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F06F264526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41DC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 17.07.2018 [N 89](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41BCD6013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 22.10.2018 [N 143](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7D06F562526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CC36013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG),  от 23.05.2019 [N 77](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46D4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG), от 21.08.2019 [N 124](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7303F66F5D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG)) |

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия "Карельская республиканская поисково-спасательная служба" (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников указанного учреждения и разработано в соответствии с:

Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB6B12609B4B7791356AFA1FC46AE4OEG) Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3);

[Постановлением](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720BF46F5B3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DCC634CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года N 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](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П "Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия".

2. Настоящее Положение включает в себя:

а) порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия "Карельская республиканская поисково-спасательная служба" (далее - ГКУ КРПСС, учреждение), размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

б) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера учреждения;

в) порядок и условия установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера, предусмотренных [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П;

г) порядок и условия установления работникам учреждения выплат компенсационного характера, предусмотренных [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П;

д) другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

3. Наименование профессий, должностей, а также внутридолжностное категорирование производится с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтеров на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207038E92EDE7B08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F3568EF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

(п. 5 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC7694CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, ежегодно определяется Государственным комитетом Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения - главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия (далее - Государственный комитет, главный распорядитель средств бюджета Республики Карелия) при доведении до учреждения лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия и включает в себя все должности работников учреждения.

(п. 6.1 введен [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC56C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

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

7.1. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

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

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

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

Д = 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, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

(п. 7.1 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC46C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9. Расходы по оплате труда работников учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда, устанавливаемого для учреждения главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия на календарный год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Порядок и условия оплаты труда работников ГКУ КРПСС устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов) работников ГКУ КРПСС составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Оклад (должностной оклад) (руб.) |
| Водолазный специалист | 11313 |
| Оперативный дежурный поисково-спасательной службы | 9413 |
| Начальник поисково-спасательного подразделения (поисково-спасательного отряда службы) | 14519 |
| Начальник химико-радиометрической лаборатории | 10323 |
| Спасатель | 11354 |
| Спасатель 3-го класса | 12454 |
| Спасатель 2-го класса | 13445 |
| Спасатель 1-го класса | 14519 |
| Спасатель международного класса | 15618 |
| Бухгалтер | 6400 |
| Бухгалтер 2-й категории | 7803 |
| Бухгалтер 1-й категории | 9413 |
| Ведущий бухгалтер | 11313 |
| Документовед | 7103 |
| Документовед 2-й категории | 8575 |
| Документовед 1-й категории | 9413 |
| Ведущий документовед | 11313 |
| Заведующий складом | 6400 |
| Инженер | 7103 |
| Инженер 2-й категории | 8575 |
| Инженер 1-й категории | 9413 |
| Ведущий инженер | 11313 |
| Специалист по охране труда | 7103 |
| Специалист по охране труда 2-й категории | 8575 |
| Специалист по охране труда 1-й категории | 9413 |
| Врач-специалист | 11313 |
| Врач-специалист 2-й категории | 12221 |
| Врач-специалист 1-й категории | 13197 |
| Врач-специалист высшей категории | 14187 |
| Фельдшер | 8575 |
| Фельдшер 2-й категории | 9413 |
| Фельдшер 1-й категории | 10323 |
| Фельдшер высшей категории | 11313 |
| Специалист по кадрам | 7803 |
| Водитель автомобиля | 5769 |
| Водитель автомобиля <1> | 6400 |

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7302F7665F3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC5684CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 10.10.2019 N 155)

--------------------------------

<1> Оклад (должностной оклад) устанавливается в случаях выполнения водителем автомобиля всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

(сноска введена [Приказом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7303F66F5D3F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC4624CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 21.08.2019 N 124)

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

11. Для работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определены [разделом IV](#Par1274) настоящего Положения.

12. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом V](#Par1382) настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера

учреждения, заместителя главного бухгалтера учреждения

13. Заработная плата руководителя ГКУ КРПСС, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E029D87F08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F3568EF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя ГКУ КРПСС определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Размеры должностных окладов заместителей руководителя ГКУ КРПСС и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя ГКУ КРПСС.

Размер должностного оклада заместителя главного бухгалтера ГКУ КРПСС устанавливается на 5-10% ниже должностного оклада главного бухгалтера учреждения.

15. Для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и заместителя главного бухгалтера учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

16. Выплаты стимулирующего характера руководителю ГКУ КРПСС устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Республики Карелия в целях повышения материальной заинтересованности руководителя учреждения в улучшении качества работы, достижении показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утвержденным приказом Государственного комитета.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ председателя Государственного комитета.

17. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя ГКУ КРПСС, главному бухгалтеру учреждения и заместителю главного бухгалтера учреждения определены [разделом IV](#Par1274) настоящего Положения.

18. С учетом условий труда руководителю ГКУ КРПСС, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения и заместителю главного бухгалтера учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом V](#Par1382) настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления работникам учреждения

выплат стимулирующего характера

19. В целях поощрения работников за выполненную работу, в ГКУ КРПСС, в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал);

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41AC46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 17.07.2018 N 89)

- выплаты за качество выполняемых работ.

20. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

21. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименование выплаты стимулирующего характера, порядок и критерии ее назначения, размеры выплаты включаются в Положение об оплате труда работников учреждения и в Положение о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемые локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективный договор, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя учреждения.

22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам всех структурных подразделений ГКУ КРПСС в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за следующие показатели:

- внедрение современных методов и технологий, направленных на достижение уставных целей учреждения;

- интенсивность и напряженность работы при смене нормативных документов;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- выполнение работ в физиологически неудобное время;

- проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам ГКУ КРПСС в виде назначения:

- персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);

- повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности;

- повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

23. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен всем категориям работников ГКУ КРПСС с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Установление работникам ГКУ КРПСС персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 2,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Водителям автомобилей выплачивается надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах: водителям второго класса - 10%, водителям первого класса - 25% оклада.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств (B, C, D, E).

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет.

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Кроме требований, предусмотренных квалификационными характеристиками, для присвоения квалификационных категорий "водитель автомобиля второго класса" и "водитель автомобиля первого класса" водители автомобилей должны соблюдать трудовую и производственную дисциплину, не иметь за последние три года работы нарушений [правил](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E320DC7A08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F356DEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и должностных инструкций.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7F06F264526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CCC6013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 29.03.2018 N 50)

Если водитель автомобиля, имеющий квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" или "водитель автомобиля первого класса", не выполняет требования, предусмотренные соответствующей квалификационной характеристикой, а также систематически нарушает [правила](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E320DC7A08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F356DEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) дорожного движения и технической эксплуатации подвижного состава, руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) учреждения направляет представление в квалификационную комиссию Государственного комитета на понижение данному водителю квалификационной категории.

Понижение квалификационной категории осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Водителям, которым была понижена квалификационная категория, а также водителям, которые в соответствии с действующим законодательством были лишены права на управление транспортными средствами сроком от одного года и выше, квалификационная категория может быть присвоена вновь на общих основаниях.

24. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности может быть установлен в качестве выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы следующим категориям работников ГКУ КРПСС: работникам, осуществляющим деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (далее - работники, осуществляющие деятельность в области ГО и ЗНТЧС); работникам, занимающим должности специалистов и служащих; медицинским работникам; заместителям руководителя учреждения; главному бухгалтеру учреждения; заместителю главного бухгалтера учреждения.

Установление работникам указанных категорий повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника (должностного лица) с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности - до 0,5.

Размер выплат по данному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника (должностного лица) на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

25. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен в качестве выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам ГКУ КРПСС, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Установление работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении каждого работника с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 1,0.

Размер выплат по данному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

26. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам ГКУ КРПСС дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, путем назначения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в соответствии с [Положением](#Par1530) о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, утвержденным приказом Государственного комитета.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)) составляют:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| при стаже работы |  | размер ежемесячной надбавки за выслугу лет  (в процентах от оклада (должностного оклада)) |
| свыше 1 года  свыше 3 лет  свыше 5 лет  свыше 10 лет  свыше 15 лет | -  -  -  -  - | 5  10  15  20  30. |

Назначение работникам учреждения ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению создаваемой в учреждении комиссии по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, в соответствии с протоколом заседания комиссии, подготовленным по форме, утвержденной приказом Государственного комитета.

Применение процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

27. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал) осуществляются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, либо коллективным договором, если указанные положения являются его неотъемлемой частью, на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения учреждения, конкретного работника).

Период, за который выплачивается премия по итогам работы (за месяц, квартал), конкретизируется в Положении о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения либо в коллективном договоре, если указанное положение является его неотъемлемой частью. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц и квартал.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Решение о премировании работников учреждения принимается с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. При премировании учитываются:

- 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 работы, поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- иные обстоятельства и факторы.

Работникам ГКУ КРПСС может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением в соответствующем периоде, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда учреждения.

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

Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный месяц (квартал), премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, за который осуществляется премирование, по итогам работы за квартал - в течение первого месяца квартала, следующего за истекшим календарным кварталом, на основании приказов руководителя учреждения.

Премиальные выплаты работникам ГКУ КРПСС по итогам работы за месяц, квартал по решению руководителя учреждения могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных работниками в соответствующем периоде нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, действующего законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждения, других случаях ненадлежащего исполнения должностных (трудовых) обязанностей, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами. При принятии решения о снижении размера (лишении) премиальной выплаты учитывается мнение комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Снижение размера (лишение) соответствующей премиальной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения с указанием причин.

(п. 27 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41AC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 17.07.2018 N 89)

28. Выплаты за качество выполняемых работ могут осуществляться всем категориям работников ГКУ КРПСС в виде единовременных премиальных выплат по итогам выполнения каких-либо особо важных и срочных работ, за образцовое качество выполненных работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, а также в случае награждения работников государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия.

Установление работникам учреждения указанных премиальных выплат и их размер предусматривается в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью.

Решение о введении данных премиальных выплат принимается учреждением с учетом обеспечения соответствующих выплат финансовыми средствами.

Решение о премиальной выплате в случае награждения работников учреждения государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в размере до 1 оклада (должностного оклада) соответствующего работника.

Размер премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ или за образцовое качество выполненных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Решение о размере выплаты принимается руководителем учреждения с учетом мнения комиссии (комиссий) по вопросам установления стимулирующих выплат, созданных в учреждении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ или за образцовое качество выполненных работ не ограничена.

29. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных действующим законодательством.

V. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

30. В соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П, работникам ГКУ КРПСС могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за руководство поисково-спасательной группой, звеном, иными подразделениями без освобождения от основной работы);

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

31. Процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

32. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

35. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

36. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, 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;

- 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.

37. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB791238914B75846039A048C96A47B5B71D5319C391E9O9G) Трудового кодекса Российской Федерации.

38. Доплата спасателям, не освобожденным от основной работы, за руководство поисково-спасательной группой, звеном, иными подразделениями, а также старшинам водолазных станций (спасателям) за руководство деятельностью водолазных станций составляет:

- с численностью до 10 человек - 15% оклада;

- с численностью 10 человек и более - 25% оклада;

- за руководство деятельностью водолазных станций - до 10% оклада.

Работникам, имеющим право на выплату доплаты по нескольким основаниям, доплата производится по одному из них с большим размером.

39. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB791238974A758A366FEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются путем назначения процентной надбавки к окладу (должностному окладу) соответствующего работника.

Размеры процентной надбавки к окладу (должностному окладу) составляют:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование подразделений | Должность | Процент от оклада (должностного оклада) |
| Аппарат управления | Начальник, заместитель начальника по поисково-спасательной работе, заместитель начальника | 4% |
| Химико-радиометрическая лаборатория | Начальник химико-радиометрической лаборатории, инженер-химик, инженер-метролог | 12% |
| Подразделение разминирования и взрывных работ | Начальник подразделения разминирования и взрывных работ, спасатель | 24% |
| Петрозаводский поисково-спасательный отряд | Начальник поисково-спасательного отряда службы, заместитель начальника отряда по поисково-спасательной работе, водолазный специалист, врач-специалист, спасатель, оперативный дежурный поисково-спасательной службы | 4% |
| Кондопожский поисково-спасательный отряд | Начальник поисково-спасательного отряда | 4% |

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются всем работникам, получавшим такие выплаты ранее по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до вступления в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E521DC7F08A53A0D39CC995DB3EB6B12609B4B7791356AFA1FC46AE4OEG) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

При этом работодатель в соответствии с указанным Федеральным законом принимает меры по проведению специальной оценки условий труда впервые, если ранее в учреждении аттестация рабочих мест по условиям труда не проводилась, или повторно в сроки, установленные указанным Федеральным законом, если аттестация рабочих мест по условиям труда была проведена ранее.

Если по итогам специальной оценки условий труда, проведенной повторно, рабочее место признается безопасным, то выплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда снимается.

Выплаты компенсационного характера работникам ГКУ КРПСС, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за фактическое время выполнения работ:

за проведение аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях выездному составу учреждения:

без применения изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

с применением изолирующих средств - из расчета десятикратной часовой тарифной ставки за каждый час работы.

К особо сложным и особо опасным аварийно-спасательным работам относятся:

а) работа в зоне разрушений зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций зданий (плит, блоков, камней);

б) работа в зоне разрушений зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров);

в) работа в сложных погодных условиях:

при эффективной температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20 град. С и выше плюс 30 град. С;

на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/сек.;

при сильных (интенсивных) атмосферных осадках;

г) работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, прорыва плотин и дамб;

д) работа в горах на высоте свыше 3000 м или в лавиноопасной зоне с применением альпинистского снаряжения для преодоления сложных участков горного рельефа;

е) работа в условиях глубоких пещер с применением спелеоснаряжения;

ж) работа по эвакуации из очагов чрезвычайных ситуаций трупов погибших людей и животных;

з) работа с сильнодействующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, в колодцах и замкнутых емкостях;

и) работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой;

к) работа в зоне ведения боевых действий;

л) работа в зоне эпидемий (эпизоотий), радиоактивного, химического, бактериологического заражения местности.

40. Размеры компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

а) за выполнение работ спуска и подъема на борт вертолета на специальных спусковых и подъемных устройствах работникам - до 5% от оклада (должностного оклада) спасателя;

б) за уничтожение отходов радиоактивных и сильнодействующих ядовитых веществ и их захоронение - до 15% от оклада (должностного оклада);

в) за обследование, локализацию и ликвидацию подводных потенциально опасных объектов (затопленные бомбы, снаряды, мины и другие боеприпасы в опасных и особо опасных условиях (предельной и средней степени коррозии металла корпусов боеприпасов) - из расчета четырехкратной тарифной ставки за каждый час работы;

г) за время пребывания под водой спасателям, осуществляющим подводные работы с применением изолирующих средств:

при выполнении рабочих водолазных спусков - из расчета шестикратной величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207139E52ADF7D08A53A0D39CC995DB3EB791238974B7CDB652CB110C56B59AAB4014F1BC2E9O9G) от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (далее - МРОТ), умноженного на 12 месяцев, деленного на годовую норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе за каждый час работы (6 МРОТ x 12 месяцев/1993 ч/год), с учетом усложняющих факторов и коэффициента, который зависит от глубины погружения;

за тренировочные и квалификационные подводные спуски, в том числе и в декомпрессионных камерах, - из расчета трехкратного МРОТ, умноженного на 12 месяцев, деленного на годовую норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе за каждый час работы (3 МРОТ x 12 месяцев/1993 ч/год).

Размер коэффициента в зависимости от глубины погружения при глубине погружения равен:

до 6 метров - 1,0;

свыше 6 до 12 метров - 1,5;

свыше 12 до 20 метров - 1,7;

свыше 20 до 30 метров - 2,0;

свыше 30 до 40 метров - 2,4;

свыше 40 до 50 метров - 2,7;

свыше 50 до 60 метров включительно - 3,0.

Усложняющие факторы, при наличии которых почасовая оплата за пребывание под водой увеличивается:

при скорости течения:

от 0,5 до 1,0 м/сек. - на 20%;

свыше 1 м/сек. до 1,5 м/сек. - на 40%;

при волнении воды от 2 до 3 баллов - на 40%;

при температуре воды ниже 4 град. С (при отсутствии обогревающих костюмов) и выше 37 град. С - на 25%;

при работе подо льдом - на 15%;

при работе с беседки - на 15%;

при работе на захламленном и вязком грунте - на 15%;

при работе в стесненных условиях (в отсеках кораблей, колодцах, туннелях, цистернах, потернах, трубопроводах, внутри свайных оснований при расстоянии между сваями, трубами менее 1,5 м) - на 30%;

при видимости менее 1 м - на 20%;

при отсутствии видимости - на 30%;

при загрязнении воды вредными и токсичными примесями - на 25%;

при выгрузке боеприпасов, поиске и подъеме ракет, бомб, мин, торпед и других взрывоопасных предметов - на 40%;

при взрывных работах и работах с взрывоопасными веществами - на 35%;

при сварке и резке металла под водой - на 35%.

При наличии нескольких факторов, усложняющих водолазные работы, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 100% почасовой оплаты.

Время пребывания спасателей под водой для оказания помощи утопающему независимо от времени водолазного спуска учитывается за 2 часа.

При поиске утонувшего учитывается фактическое время их пребывания под водой и дополнительно 2 часа при извлечении утонувшего на поверхность;

д) спасателям, спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 часов выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 4-кратной суммы МРОТ, действующего на момент получения права на вознаграждение, в следующем порядке:

500 часов = МРОТ x 4;

1000 часов = МРОТ x 8;

1500 часов = МРОТ x 12;

2000 часов = МРОТ x 16;

2500 часов = МРОТ x 20.

41. 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. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В Положении об оплате труда работников учреждения либо в коллективном договоре, если данное положение является его неотъемлемой частью, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

42. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются за счет и в пределах выделенных средств на оплату труда в соответствующем году:

работникам учреждения - в положениях об оплате труда работников учреждения и о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, либо в коллективном договоре, если указанные положения являются его неотъемлемой частью;

руководителю учреждения - в трудовом договоре применительно к условиям оплаты труда, действующим для учреждения в целом.

Основаниями для осуществления выплат компенсационного характера являются:

руководителю учреждения - приказы Председателя Государственного комитета;

работникам учреждений - приказы руководителя учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

43. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю ГКУ КРПСС может быть оказана материальная помощь.

Порядок, условия оказания и размеры материальной помощи руководителю учреждения определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, утвержденным приказом Государственного комитета.

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

44. Из фонда оплаты труда учреждения работнику ГКУ КРПСС может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения либо коллективным договором, если указанное положение является его неотъемлемой частью.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения оформляется приказом по учреждению.

Оказание материальной помощи работнику учреждения 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.

Приложение N 5

Утверждено

приказом

Государственного комитета

Республики Карелия

по обеспечению жизнедеятельности

и безопасности населения

от 18 декабря 2014 г. N 170

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО РАБОТНИКАМ

ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ГОСУДАРСТВЕННОМУ КОМИТЕТУ РЕСПУБЛИКИ

КАРЕЛИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ

НАСЕЛЕНИЯ, ПРАВО НА ВЫПЛАТУ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ПРОЦЕНТНОЙ

НАДБАВКИ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)

ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

1. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) всем работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее - учреждения), предусмотренным штатными расписаниями учреждений, в том числе принятым на работу по совместительству, дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки.

2. В стаж работы, дающий право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам учреждений (далее - стаж работы), включается все время работы (службы) в центральном аппарате и территориальных органах МЧС России, Государственной противопожарной службе МЧС России, федеральной противопожарной службе, противопожарной службе субъектов Российской Федерации, воинских частях войск гражданской обороны, спасательных воинских формированиях МЧС России, Государственной инспекции по маломерным судам МЧС России, аварийно-спасательных и поисково-спасательных формированиях, военизированных горноспасательных частях, образовательных, научно-исследовательских, медицинских, санаторно-курортных и иных учреждениях МЧС России независимо от причины увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо.

3. В стаж работы включаются периоды работы:

а) в Комиссии по чрезвычайным ситуациям при Совете Министров СССР;

б) в Российском корпусе спасателей;

в) в пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в органах внутренних дел, а также в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти;

г) для работников учреждений, осуществляющих деятельность в области безопасности людей на водных объектах, - время работы в командных должностях плавсостава судов морского, смешанного (река-море) и внутреннего плавания водного транспорта, а также рыбопромыслового флота при их работе в государственных организациях;

д) для медицинских работников учреждений - время работы в медицинских учреждениях независимо от формы собственности при условии поступления на работу на медицинские должности.

4. В стаж работы включаются также время работы:

а) в воинских частях, учреждениях, учебных заведениях, на предприятиях и в организациях министерств и ведомств Российской Федерации и бывшего СССР, в которых законодательством предусмотрена либо была предусмотрена военная служба;

б) в Вооруженных Силах СССР, КГБ СССР и МВД СССР;

в) в Вооруженных Силах государств - бывших республик СССР - до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 года).

5. В стаж работы включаются периоды:

а) государственной службы и иные периоды замещения должностей, включаемые (засчитываемые) в стаж государственной гражданской службы Российской Федерации, в соответствии с [перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A1207039E029DA7A08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778F366CEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G), утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 19 ноября 2007 года N 1532 "Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации";

б) работы:

на ответственных должностях в органах представительной и исполнительной власти СССР, Комитете конституционного надзора СССР, Контрольной палате СССР, органах народного контроля СССР, органах государственного арбитража СССР, судах и органах прокуратуры СССР;

на выборных должностях в государственных органах Российской Федерации и СССР, профсоюзных органах Вооруженных Сил Российской Федерации и Вооруженных Сил СССР;

на должностях в интеграционных межгосударственных органах, созданных Российской стороной совместно с государствами - участниками Содружества Независимых Государств, - в дипломатических, торговых представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации (СССР), представительствах министерств и ведомств СССР и представительствах федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации за рубежом, в международных организациях, в которых граждане Российской Федерации (СССР) представляли интересы государства, если перед направлением за границу они работали в воинской части и после возвращения из-за границы поступили на работу непосредственно в воинскую часть.

6. В стаж работы, исчисленный в соответствии с [пунктами 2](#Par1540)-[5](#Par1551) настоящего Положения, включаются периоды иной деятельности, а именно:

военная служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах;

военная служба в Вооруженных Силах СССР, пограничных, внутренних и железнодорожных войсках, войсках гражданской обороны, органах и войсках государственной безопасности, других воинских формированиях СССР, в Объединенных Вооруженных Силах государств - участников Содружества Независимых Государств;

военная служба в Вооруженных Силах государств - бывших республик СССР - до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 года) и до 31 декабря 1999 года - в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

служба в органах внутренних дел и таможенных органах Российской Федерации и СССР, федеральных органах налоговой полиции, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

военная служба военнослужащих-женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и бывшего СССР, других войсках, воинских формированиях и органах из расчета один день военной службы за два дня работы.

Действительная военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная военная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, призывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта - к военной службе по призыву.

7. В стаж работы не включаются:

периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста;

период работы в воинских частях и других войсках, из которых работник был уволен по основаниям, указанным в [пунктах 5](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB791238974A778A3D6CEF49952F12A6B71F531AC18E923675E7O6G)-[11 статьи 81](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319CA7BCB72A120713BE62DDD7B08A53A0D39CC995DB3EB791238934A73846039A048C96A47B5B71D5319C391E9O9G) Трудового кодекса Российской Федерации, а также при увольнении за другие виновные действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы;

периоды работы в учреждениях, организациях и на предприятиях министерств и ведомств, не поименованных в [пунктах 2](#Par1540)-[6](#Par1557) настоящего Положения.

8. Стаж работы устанавливается комиссиями по установлению стажа работы, дающего право на выплату работникам учреждений ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, создаваемыми в учреждениях, руководители которых имеют право приема на работу и увольнения с работы работников, и оформляется протоколом заседания комиссии по форме, утвержденной приказом Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения.

9. Все периоды работы, дающие право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, включаются в стаж работы независимо от причин увольнения и длительности перерыва в работе, если другие условия не оговорены настоящим Положением особо.

10. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работнику с момента наступления права на нее.

11. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка, а для уволенных с военной службы в запас или отставку - военный билет или другой документ, подтверждающий стаж службы (работы). При отсутствии надлежащих документов подтверждение стажа работы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

12. При увольнении работника ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

13. Ответственность за соблюдение настоящего Положения возлагается на руководителей соответствующих учреждений.

14. Трудовые споры по вопросам назначения и выплат работникам ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, а также по вопросам установления стажа работы, дающего право на получение такой надбавки, рассматриваются в установленном законом порядке.

Приложение N 6

Утверждено

приказом

Государственного комитета

Республики Карелия

по обеспечению жизнедеятельности

и безопасности населения

от 18 декабря 2014 г. N 170

ПОЛОЖЕНИЕ

О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ, ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ

ПОМОЩИ РУКОВОДИТЕЛЯМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ГОСУДАРСТВЕННОМУ

КОМИТЕТУ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ

ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов  (в ред. Приказов Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности  и безопасности населения от 17.07.2018 [N 89](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E414C46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG), от 23.05.2019 [N 77](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76E4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG)) |

1. Настоящее Положение определяет порядок, условия и размеры установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее - учреждения, руководители учреждений), в целях повышения материальной заинтересованности руководителей учреждений в улучшении качества работы, достижении показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений.

2. Финансирование расходов на осуществление руководителям учреждений выплат стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат по итогам работы за год) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, утвержденных на текущий финансовый год. Финансирование расходов на осуществление премиальных выплат руководителям учреждений по итогам работы за год производится в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, утвержденных на следующий финансовый год.

3. В соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7C01FA60526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41EC56013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года N 110-П "Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия", руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям учреждений в виде:

повышающего коэффициента к должностному окладу за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности;

единовременных выплат (премий) за выполнение особо важных и срочных работ.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности устанавливается руководителю учреждения Председателем Государственного комитета по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения (далее - Председатель Государственного комитета, Государственный комитет).

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности и его размерах принимается Председателем Государственного комитета персонально в отношении каждого руководителя учреждения.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности - до 0,5.

Размер выплат по данному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на установленный повышающий коэффициент.

Выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности производится ежемесячно.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

6. Единовременные выплаты (премии) за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются руководителям учреждений с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда и выплачиваются по итогам выполнения таких работ.

Размер единовременной выплаты (премии) по итогам выполнения особо важных и срочных работ определяется Председателем Государственного комитета. Размер единовременной выплаты (премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальным размером единовременная выплата (премия) за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем руководителям учреждений дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, путем назначения ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений в соответствии с [Положением](#Par1530) о порядке исчисления стажа работы, дающего работникам государственных казенных учреждений Республики Карелия, подведомственных Государственному комитету, право на выплату ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, утвержденным приказом Государственного комитета.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к должностному окладу) составляют:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| при стаже работы |  | размер ежемесячной надбавки за выслугу лет  (в процентах от должностного оклада) |
| свыше 1 года  свыше 3 лет  свыше 5 лет  свыше 10 лет  свыше 15 лет | -  -  -  -  - | 5  10  15  20  30. |

Назначение ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за выслугу лет руководителю учреждения производится на основании приказа Председателя Государственного комитета по представлению комиссии Государственного комитета по установлению стажа работы, дающего право на выплату ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет.

Применение ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

8. Руководителям учреждений с целью их поощрения за результаты труда в соответствующем периоде Председателем Государственного комитета по представлению Комиссии Государственного комитета по оценке критериев деятельности подведомственных учреждений и их руководителей, назначаемой приказом Государственного комитета (далее - Комиссия), устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

Размер премиальных выплат руководителям учреждений по итогам работы за месяц определяется Комиссией дифференцированно с учетом результатов работы учреждений в соответствии с целевыми показателями деятельности учреждений и критериями оценки эффективности работы руководителей учреждений, утвержденными приказом Государственного комитета, и выполнения учреждением квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76D4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

Размер премиальных выплат руководителям учреждений по итогам работы в соответствующем периоде по представлению Комиссии может быть увеличен с учетом личного вклада руководителей в осуществление задач и функций, определенных уставами учреждений, иных задач, поставленных Председателем Государственного комитета, а также успешного и добросовестного исполнения ими должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами.

Размер премиальных выплат руководителю учреждения по итогам работы за месяц определяется в процентах к должностному окладу руководителя или в абсолютном размере и предельным размером не ограничивается.

Премиальные выплаты руководителям учреждений по итогам работы в соответствующем периоде по представлению Комиссии могут быть снижены или не выплачены полностью в случае допущенных руководителями в соответствующем периоде нарушений финансовой и налоговой дисциплины, действующего законодательства при осуществлении закупок для нужд учреждений, трудовой и исполнительской дисциплины, отсутствия должного внутреннего порядка в структурных подразделениях учреждений, невыполнения учреждением квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации), других случаях ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами.

(в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD720AF664593F9BC60DB5BE39523EC20933823568E41DC76C4CFFE75B1816C2908E377661B92FA3EEOCG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23.05.2019 N 77)

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Руководителям учреждений, проработавшим неполный календарный месяц, премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в этом месяце. При этом размер премиальной выплаты исчисляется путем деления полной суммы премии за месяц на количество календарных дней в этом месяце и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же месяце.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются в сроки, установленные локальными актами учреждения для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, за который осуществляется премирование, на основании приказов Председателя Государственного комитета.

(п. 8 в ред. [Приказа](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DD7301F362526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E414C46013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) Госкомитета РК по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 17.07.2018 N 89)

9. Руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь из фонда оплаты труда учреждений.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается Председателем Государственного комитета на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится:

к ежегодному основному оплачиваемому отпуску - в размере до 1 должностного оклада;

в связи с юбилейными датами руководителя учреждения (начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет), юбилейными датами учреждения (начиная с 50 лет и далее через каждые 10 лет), в случае заболевания, смерти близких родственников, свадьбы, рождения ребенка - в размере по решению Председателя Государственного комитета.

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

Приложение N 7

Утверждено

приказом

Государственного комитета

Республики Карелия

по обеспечению жизнедеятельности

и безопасности населения

от 18 декабря 2014 г. N 170

Протокол N \_\_\_\_\_

заседания комиссии по установлению стажа работы,

дающего право на выплату работнику ежемесячной

процентной надбавки к окладу (должностному

окладу) за выслугу лет

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование государственного казенного учреждения

Республики Карелия)

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Присутствовали: председатель комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Слушали об установлении стажа работы:

1. Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Должность (профессия) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Проверив трудовую книжку (военный билет) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

и другие документы, представленные в подтверждение стажа работы, комиссия

постановила, что указанными документами подтверждается следующий стаж

работы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Воинская часть, учреждение, организация, работа в которых (период иной деятельности) засчитываются в стаж работы | Должность (профессия) | Дата (число, месяц, год) | |
|  |  | с какого времени | по какое время |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Итого: \_\_\_\_\_\_ лет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев \_\_\_\_\_\_\_\_ дней.

Стаж работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, дающий право на получение процентной

(фамилия и инициалы)

надбавки за выслугу лет, по состоянию на "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

устанавливается \_\_\_\_\_ лет (прописью) \_\_\_\_\_ месяцев (прописью) \_\_\_\_\_\_\_ дней.

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Печать Ознакомлен

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Фамилия и инициалы работника)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата)

Приложение N 8

к приказу

Государственного комитета

Республики Карелия

по обеспечению жизнедеятельности

и безопасности населения

от 18 декабря 2014 г. N 170

ПЕРЕЧЕНЬ

ПРИЗНАВАЕМЫХ УТРАТИВШИМИ СИЛУ АКТОВ

ГОСУДАРСТВЕННОГО КОМИТЕТА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И БЕЗОПАСНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

1. [Пункт 2](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DA7A0AF767526291CE54B9BC3E5D61D50E7A8E3468E41CC26013FAF24A401AC38E91346A7DBB2EEAOBG) приложения к приказу Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 6 августа 2009 года N 104 "О внесении изменений в отдельные приказы Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2009, N 8, ст. 969).

2. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DA7B04F165526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 23 октября 2009 года N 123 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2009, N 11, ст. 1350).

3. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DA7906F762526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 7 апреля 2010 года N 39 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2010, N 4, ст. 453).

4. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DA7E05F76E526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 9 июня 2010 года N 67 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2010, N 7, ст. 909).

5. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DA7C04F560526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 13 декабря 2010 года N 139 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2010, N 12, ст. 1887).

6. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DA7C0BF260526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 12 апреля 2011 года N 44 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2011, N 4, ст. 610).

7. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DA7D04F16E526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 22 июля 2011 года N 128 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2011, N 8, ст. 1347).

8. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DB790AF36E526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 8 августа 2012 года N 104 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2012, N 10, ст. 1908).

9. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DB7E02FA64526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 24 октября 2012 года N 133 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2012, N 11, ст. 2093).

10. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DB7F03F063526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 30 ноября 2012 года N 153 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2012, N 12, ст. 2396).

11. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DB7C0AF363526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 20 ноября 2013 года N 126 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2013, N 12, ст. 2439).

12. [Приказ](consultantplus://offline/ref=2C532484F21B4500E319D476DD1EF62D7633BF24DB7D04F16E526291CE54B9BC3E5D61C70E22823568FA1CC67545ABB7E1O6G) Государственного комитета Республики Карелия по обеспечению жизнедеятельности и безопасности населения от 1 апреля 2014 года N 32 "О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по пожарной безопасности, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций от 12 ноября 2008 года N 167" (Собрание законодательства Республики Карелия, 2014, N 4, ст. 682).