



Российская Федерация  
Республика Карелия  
Администрация Главы Республики Карелия

**ПРИКАЗ**

20 февраля 2019 года

г. Петрозаводск

№ 54

Об утверждении Примерного положения  
об оплате труда работников автономного  
учреждения Республики Карелия «Информационное  
агентство «Республика Карелия», подведомственного  
Администрации Главы Республики Карелия,  
по видам экономической деятельности

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Карелия от 25 января 2010 года № 1365-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия», постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», ПРИКАЗЫВАЮ:

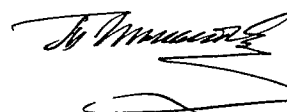
1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Республики Карелия «Информационное агентство «Республика Карелия», подведомственного Администрации Главы Республики Карелия, по видам экономической деятельности (далее - Примерное положение).

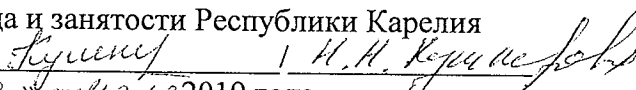
2. Рекомендовать генеральному директору автономного учреждения Республики Карелия «Информационное агентство «Республика Карелия», подведомственного Администрации Главы Республики Карелия (далее – учреждение), при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда, заключении коллективного договора работников руководствоваться Примерным положением, утвержденным настоящим приказом.

3. Признать утратившим силу приказ Администрации Главы Республики Карелия от 11 августа 2017 года № 141 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономного учреждения Республики Карелия «Информационное агентство «Республика Карелия», подведомственного Администрации Главы Республики Карелия, по виду экономической деятельности «Деятельность информационных агентств» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2017, № 8, ст. 1642; 2018, № 2, ст. 444; № 4, ст. 881; Официальный интернет-портал правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>), 2 ноября 2018 года, №1001201811020005).

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

Заместитель Главы Республики Карелия -  
Руководитель Администрации  
Главы Республики Карелия

 Т.П. Игнатьева

«Согласовано»  
И.Д. Начальник Управления  
труда и занятости Республики Карелия  
  
« 20 » февраля 2019 года

Приложение  
к приказу  
Администрации  
Главы Республики Карелия  
от 20 февраля 2019 года № 59

**Примерное положение  
об оплате труда работников автономного учреждения Республики Карелия  
«Информационное агентство «Республика Карелия», подведомственного  
Администрации Главы Республики Карелия, по видам экономической деятельности**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Республики Карелия, и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений» (далее - постановление Правительства Республики Карелия № 203-П), от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее - постановление Правительства Республики Карелия № 110-П), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано для использования при подготовке автономным учреждением Республики Карелия «Информационное агентство «Республика Карелия», подведомственным Администрации Главы Республики Карелия (далее - учреждение, Администрация), коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

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

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

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

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

4. Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;

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

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

условия оплаты труда генерального директора учреждения (далее - руководитель учреждения), его заместителей и главного бухгалтера.

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

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

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

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

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом нормативных затрат на выполнение государственных работ учреждения, объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Карелия, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

11. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником учреждения трудовой договор («эффективный контракт»), в котором будут конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ), а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор («эффективный контракт») заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее - приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н) и с использованием Примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, являющейся приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

## II. Размеры окладов

12. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия № 203-П размеры должностных окладов работников учреждения рекомендуется устанавливать с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ).

По должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов, ставок заработной платы рекомендуется устанавливать в зависимости от сложности труда.

13. Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников печатных средств массовой информации,

устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни	Рекомендуемые размеры должностных окладов, рублей
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»	
1-й квалификационный уровень: корректор, технический редактор	3 800
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень: корреспондент, фотокорреспондент	6 700
2-й квалификационный уровень: редактор, художественный редактор	6 800
3-й квалификационный уровень: системный администратор, специальный корреспондент	6 900
4-й квалификационный уровень: политический обозреватель, редактор 1 категории, шеф-редактор	16 500
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»	
3-й квалификационный уровень: главный редактор	17 000

14. Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников телевидения (радиовещания), устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)»:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни	Рекомендуемые размеры должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»	
3-й квалификационный уровень: художник компьютерной графики	6 500
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»	
2-й квалификационный уровень: корреспондент телевидения	6 700
3-й квалификационный уровень: режиссер монтажа, видеооператор, телеоператор	8 500
4-й квалификационный уровень: ведущий программы	8 600

15. Рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни	Рекомендуемые размеры должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень: секретарь	8 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень: бухгалтер, инженер-электроник, специалист по кадрам, юрист-консультант	10 000
4-й квалификационный уровень: ведущий бухгалтер	18 900

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

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемые размеры должностных окладов, рублей
1.	Оператор компьютерной верстки	3 800
2.	Старший корректор	4 900
3.	Менеджер по продвижению рекламных услуг средств массовой информации	5 000
4.	Трафик-менеджер	5 100
5.	Менеджер по подписке и реализации печатной продукции	5 600
6.	Мультимедиа корреспондент	8 400
7.	Специалист по охране труда	10 000
8.	Главный видеооператор	12 000
9.	Главный телеоператор	12 000
10.	Начальник отдела допечатной подготовки	14 000
11.	Начальник отдела рекламы	14 000
12.	Культурный обозреватель	15 500
13.	Главный специалист по информационно-технической поддержке сайта	15 800
14.	Редактор спецпроектов	16 000

15.	Главный редактор сайта	16 100
16.	Главный редактор телеканала	17 000
17.	Руководитель отдела «Объединенная редакция СМИ»	26 700
18.	Главный редактор учреждения	27 000
19	Руководитель отдела по работе с социальными сетями	26 700

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

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

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

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

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

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

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

19. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

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



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

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

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

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

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

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

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р<sub>м</sub> - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

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

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

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

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

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

Разработку показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев их оценки рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

28. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения. Решение об установлении выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя учреждения.

29. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

г) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

30. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться для всех категорий работников учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

При установлении выплаты рекомендуется учитывать следующие факторы:

интенсивность и напряженность в работе (определяется ежемесячно по результатам анализа выполненного объема работы за отчетный период);

особый режим работы, связанный с обеспечением оперативного получения полного, достоверного и качественного информационного материала для своевременного размещения на электронных ресурсах;

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

выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

31. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется осуществлять работникам учреждения единовременно при наступлении следующих обстоятельств:

при объявлении благодарности Администрации, поощрении Главой Республики Карелия - в размере половины должностного оклада;

при награждении государственной наградой Республики Карелия - в размере одного должностного оклада;

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

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

при награждении государственной наградой Российской Федерации - в размере трех должностных окладов.

Кроме того к выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за наличие ученой степени кандидата или доктора наук по специализации занимаемой должности, которую рекомендуется устанавливать в размере соответственно 10 или 15 процентов должностного оклада.

32. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки:

При стаже работы, дающем право на получение	Размер ежемесячной надбавки в
---	-------------------------------

ежемесячной надбавки за выслугу лет	процентах к установленному должностному окладу
до 1 года	0
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды замещения отдельных должностей в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, а также время работы в учреждении.

В учреждении создается комиссия по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее - комиссия), которая рассматривает вопросы возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет при назначении на должность.

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

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

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден должностными инструкциями, трудовым договором и иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям, удостоверяющими наличие опыта и знаний для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

33. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

Премияльная выплата с целью поощрения работников учреждения за результаты труда по итогам работы может осуществляться за определенный период: месяц, квартал (1, 2, 3-й), год.

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

Премияльная выплата работнику учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, может осуществляться пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

34. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

35. Премирование заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю учреждения, осуществляется по решению руководителя учреждения.

Премирование иных категорий работников учреждения осуществляется на основании письменных представлений руководителей структурных подразделений учреждения о премировании работников (при наличии) по решению руководителя учреждения.

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

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

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

#### **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

37. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. Условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и с учетом сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

39. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

40. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения), а также предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения) устанавливаются Администрацией.

41. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

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

42. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителю учреждения, утвержденным Администрацией, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности указанного учреждения и его руководителя.

43. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

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

45. Работнику учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения так же может быть оказана материальная помощь:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);

2) в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением. Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

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

46. Выплата материальной помощи, указанной в пунктах 44, 45 настоящего Положения, производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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