



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
Министерство по дорожному хозяйству,
транспорту и связи

ПРИКАЗ

30 мая 2019 года

№ 160

г. Петрозаводск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Карелия «Аэропорт «Петрозаводск», подведомственного Министерству по дорожному хозяйству, транспорту и связи Республики Карелия

В соответствии с Законом Республики Карелия от 25 января 2010 года № 1365-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия» и 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 бюджетного учреждения Республики Карелия «Аэропорт «Петрозаводск», подведомственного Министерству по дорожному хозяйству, транспорту и связи Республики Карелия.
2. Рекомендовать руководителю бюджетного учреждения Республики Карелия «Аэропорт «Петрозаводск» при подготовке локальных

нормативных актов по оплате труда, заключении коллективного договора руководствоваться Примерным положением об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Карелия «Аэропорт «Петрозаводск», подведомственного Министерству по дорожному хозяйству, транспорту и связи Республики Карелия, утвержденным настоящим приказом.

3. Приказ Министерства по дорожному хозяйству, транспорту и связи Республики Карелия от 11 октября 2018 года № 244 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Карелия «Аэропорт «Петрозаводск», подведомственного Министерству по дорожному хозяйству, транспорту и связи Республики Карелия» признать утратившим силу.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



А.А. Кайдалов

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Управление труда и занятости
Республики Карелия

Приказом Министерства по дорожному
хозяйству, транспорту и связи
Республики Карелия

*Начальник
Управления* 

№160 от 30 мая 2019 года

**Примерное положение об оплате труда работников
бюджетного учреждения Республики Карелия «Аэропорт
«Петрозаводск», подведомственного Министерству по дорожному хозяйству,
транспорту и связи Республики Карелия**

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Карелия «Аэропорт «Петрозаводск», подведомственного Министерству по дорожному хозяйству, транспорту и связи Республики Карелия, (далее - Примерное положение, бюджетное учреждение, Министерство соответственно) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, регулирующими вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы.

Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые условия установления и размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу);

виды и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденными постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия», а также рекомендуемые их размеры;

условия оплаты труда руководителя бюджетного учреждения (далее - руководитель), заместителей руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения.

2. Система оплаты труда работников бюджетного учреждения (далее - работников) устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом 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, утверждаемого Правительством Республики Карелия;

перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утверждаемого Правительством Республики Карелия;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Примерного положения;

мнения представительного органа работников.

3. Трудовые договоры, заключенные с работниками, должны содержать условия оплаты труда: размер оклада (должностного оклада) работника, виды, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

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

6. При утверждении положения об оплате труда и материальном стимулировании труда работников размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом минимальных размеров окладов (должностных окладов), приведенных в настоящем Примерном положении. При этом их корректировка в сторону повышения производится в пределах установленного фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения на текущий год.

Положение об оплате труда и материальном стимулировании труда работников утверждается руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

Штатное расписание бюджетного учреждения утверждается руководителем по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения

7. Заработная плата (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) работников в соответствии со статьями 133, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением между Правительством Республики Карелия, «Союзом организаций профсоюзов в Республике Карелия» и Региональным объединением работодателей Республики Карелия «Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия» о минимальной заработной плате в Республике Карелия.

8. Вопросы оплаты труда, не предусмотренные настоящим Примерным положением, регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности и объема выполняемой работы с применением ПКГ (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп).

10. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников воздушного транспорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников воздушного транспорта, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 393н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников воздушного транспорта»:

ПКГ	Оклад (должностной оклад), рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников воздушного транспорта второго уровня»	3746
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников воздушного транспорта третьего уровня»	4460
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников воздушного транспорта четвертого уровня»	5230

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

ПКГ	Оклад (должностной оклад), рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	3019
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	4920
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»	8000
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	8667

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников гидрометеорологической службы бюджетного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников гидрометеорологической службы, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2008 года № 303н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников гидрометеорологической службы»:

ПКГ	Оклад (должностной оклад), рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы второго уровня»	3440
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы третьего уровня»	4640

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ	Оклад (должностной оклад), рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	3355
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	4460

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	4960
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	9170

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений (служб, отделов), не включенных в профессиональные квалификационные группы должностей работников, утвержденные вышеперечисленными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, - на уровне рекомендуемых минимальных должностных окладов должностей, отнесенных к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня».

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (служб, отделов) рекомендуется устанавливать на 10-15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

По должностям работников, размеры окладов (должностных окладов) по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по решению руководителя на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

ПКГ	Оклад (должностной оклад), рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	3019
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	3529

11. Положением об оплате труда и материальном стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности специалистов, и работникам бюджетного учреждения профессии рабочих, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем в отношении работников в пределах установленного фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения на текущий год.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному

окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени, но не более чем на календарный год.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности может устанавливаться всем работникам в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в пределах установленного фонда оплаты труда.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей, специалистов и служащих бюджетного учреждения по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ и квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников воздушного транспорта второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	0,10
2-й квалификационный уровень	0,15
3-й квалификационный уровень (инспектор по досмотру, штурман дежурный аэропорта, начальник пожарно-спасательного расчета пожарной машины, спасатель, агент по организации обслуживания пассажирских авиаперевозок, техник)	0,20
4-й квалификационный уровень (инспектор-контролер, начальник пожарно-спасательной команды, техник по светотехническому и электротехническому обеспечению полетов, авиационный инженер по технической эксплуатации летательных аппаратов и двигателей, авиационный техник по планеру и двигателю, авиационный техник по приборам и оборудованию)	0,25
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников воздушного транспорта третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень (инспектор по охране, инженер по светотехническому обеспечению полетов, старший диспетчер по организации авиационных перевозок, диспетчер по организации авиационных перевозок, старший диспетчер по центровке, диспетчер по центровке, инженер по технической эксплуатации специального оборудования автомобилей, инженер по орнитологическому обеспечению безопасности полетов, инженер по эксплуатации аэродромов, диспетчер по контролю за подготовкой воздушных судов, начальник склада ГСМ, инспектор по охране)	0,10

2-й квалификационный уровень (диспетчер производственно-диспетчерского службы по обеспечению суточного плана полетов)	0,15
3-й квалификационный уровень (второй пилот, бортовой механик)	0,20
4-й квалификационный уровень (старший бортовой механик)	0,25
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников воздушного транспорта четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень (командир воздушного судна – инструктор, старший штурман аэропорта)	0,10
2-й квалификационный уровень (начальник службы авиационной безопасности, командир авиационной эскадрильи)	0,15
3-й квалификационный уровень	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
4-й квалификационный уровень (фельдшер)	0,35
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»	
2-й квалификационный уровень	0,15
3-й квалификационный уровень	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
1-й квалификационный уровень (заведующий здравпунктом)	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	0,15
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников гидрометеорологической службы третьего уровня»	
2-й квалификационный уровень	0,15
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	0,05
2-й квалификационный уровень	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень (техник, диспетчер)	0,05
2-й квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	0,10
3-й квалификационный уровень	0,15
4-й квалификационный уровень (механик)	0,20
5-й квалификационный уровень	0,25
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень (бухгалтер, экономист, специалист по кадрам)	0,15
2-й квалификационный уровень	0,20
3-й квалификационный уровень	0,25
4-й квалификационный уровень (ведущий экономист)	0,27
5-й квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера)	0,30
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	

1-й квалификационный уровень (начальник планово-экономического отдела, начальник отдела кадров)	0,20
2-й квалификационный уровень	0,25

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности для работников профессий рабочих по квалификационным уровням ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента к окладу
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень (уборщик производственных помещений, телеграфист, приемосдатчик груза и багажа, тракторист, сторож)	0,05
2-й квалификационный уровень	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень (водитель автомобиля)	0,10
2-й квалификационный уровень	0,20
3-й квалификационный уровень	0,30
4-й квалификационный уровень	0,40

13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

14. Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера в процентах к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

III. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения

15. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается в кратности 6.

16. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором, заключаемым 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», в зависимости от сложности

труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости бюджетного учреждения.

При внесении изменений в штатное расписание бюджетного учреждения, связанных с увеличением или уменьшением объема предоставляемых бюджетным учреждением услуг, увеличением окладов (должностных окладов) работников в связи с повышением размера заработной платы в соответствии с решениями Главы Республики Карелия, Правительства Республики Карелия, изменение установленного должностного оклада руководителя производится с месяца, в котором были внесены изменения в штатное расписание бюджетного учреждения.

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера бюджетного учреждения и среднемесячной заработной платы работников бюджетного учреждения устанавливается в кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя бюджетного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников бюджетного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников бюджетного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников бюджетного учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка начисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

18. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру бюджетного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю, имеющего право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается трудовым договором.

19. Виды и размеры выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются трудовым договором.

Премияльные выплаты руководителю по итогам работы (за месяц (квартал), год) осуществляются бюджетным учреждением на основании приказа Министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности бюджетного учреждения за определенный период.

Размер премиальных выплат руководителю по итогам работы (за месяц (квартал), год) определяется в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности бюджетного учреждения, определенными трудовым договором.

Премиальные выплаты руководителю по итогам работы (за месяц (квартал), год) осуществляются за счет средств установленного фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения на текущий год и с учетом наличия средств на выплаты стимулирующего характера.

В целях поощрения заместителям руководителя и главному бухгалтеру бюджетного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

20. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру бюджетного учреждения может оказываться материальная помощь.

Руководителю материальная помощь выплачивается в размере и в порядке, установленном трудовым договором.

Выплата материальной помощи руководителю осуществляется бюджетным учреждением на основании приказа Министерства.

Оказание материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру бюджетного учреждения осуществляется согласно положениям, изложенным в пункте 39 настоящего Примерного положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. Оплата труда работников, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

22. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере согласно статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада). Рекомендуемый максимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда -10 процентов оклада (должностного оклада). Конкретный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в положении об оплате труда и материальном стимулировании труда работников, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда, установленного в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсация работникам не устанавливается.

Положением об оплате труда и материальном стимулировании труда работников может быть установлена доплата за работу в дыхательных аппаратах работникам службы поискового аварийно-спасательного обеспечения полетов в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

23. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

24. В случае если начисленная месячная заработная плата работника (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 размера минимальной заработной платы в Республике Карелия (минимального размера оплаты труда) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику устанавливается доплата.

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

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

$$Д = Рм - Рн, \text{ где:}$$

Д - размер доплаты;

Рм - размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия (минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом);

Рн – размер начисленной месячной заработной платы (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) работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

25. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За руководство бригадой согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации работнику устанавливается доплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

26. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты устанавливается положением об оплате труда и материальном стимулировании труда работников. Рекомендуемый размер доплаты – от 20 до 40 процентов к части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

27. Повышенная оплата труда за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

28. Повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, возложенных на бюджетное учреждение, и повышении уровня ответственности за порученный участок работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам работы с учетом своевременного и добросовестного исполнения работниками своих обязанностей и достижения разработанных в бюджетном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

32. Решение об установлении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера в бюджетном учреждении принимает руководитель. При этом виды выплат стимулирующего характера, их размеры и условия установления определяются положением об оплате труда и материальном стимулировании труда работников.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя в пределах установленного фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения на текущий год, с учетом наличия средств на выплаты стимулирующего характера и с применением 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).

Минимальная доля средств на стимулирующие выплаты составляет не менее 15 процентов.

34. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (кроме выплаты за налет часов) производится работникам одновременно или может быть установлена на определенный период времени, но не более чем на календарный год. Выплата за налет часов производится в соответствии с порядком осуществления данной выплаты, определенном положением об оплате труда и материальном стимулировании труда работников.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- налет часов;
- участие в выполнении важных, особо важных и ответственных работ;

обеспечение бесперебойной, безотказной и безаварийной работы всех служб бюджетного учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

При выполнении работ по договорам с заказчиками в целях повышения материальной заинтересованности летного и инженерно-технического состава работникам осуществляется выплата за налет часов за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности в пределах средств на оплату труда, включенных в калькуляцию летного часа, утвержденную приказом руководителя, и в пределах стоимости летного часа согласно заключенным договорам. Выплата за налет часов устанавливается по группам сложности работ.

Выплата за налет часов заместителю руководителя - летному директору, заместителю руководителя по безопасности полетов, командиру отряда, старшему бортовому механику, командиру авиационной эскадрильи, командирам воздушных судов - инструкторам производится на основании решения руководителя. При этом размер выплаты за налет часов устанавливается в размере выплаты за налет часов, определенном в положении об оплате труда и материальном стимулировании труда работников по соответствующей группе сложности работ и должности, функции которой исполнялись работником при выполнении полета.

35. В положении об оплате труда и материальном стимулировании труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты за качество выполняемых работ:

выплата за классность устанавливается: работникам летного, летно-инструкторского и командного состава, имеющим действующие летные свидетельства; инженерам, авиатехникам авиационно-технической базы, имеющим действующие свидетельства; водителям, которым присвоены квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса»;

выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный пилот Российской Федерации», «Заслуженный работник народного хозяйства Республики Карелия», иное почетное звание Российской Федерации или Республики Карелия. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работнику, имеющему почетное звание при условии соответствия почетного звания направлению его профессиональной деятельности и занимаемой должности. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по его выбору;

выплата в случаях награждения работника государственными наградами Российской Федерации и Республики Карелия, а также наградами Министерства. Данная выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основании решения руководителя одновременно в размере до 2 окладов (должностных окладов).

Выплата за классность и выплата за наличие почетного звания

устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) на определенный период времени.

Рекомендуемые размеры выплаты за классность и выплаты за наличие почетного звания (в процентах к окладу (должностному окладу)):

Категории работников, которым устанавливается выплата за качество выполняемых работ	Размеры выплаты, процентов к окладу (должностному окладу)
Работники летного, летно-инструкторского и командного состава, имеющие действующие летные свидетельства	
коммерческого пилота	15
линейного пилота	40
Инженеры, авиатехники авиационно-технической базы, имеющие действующие свидетельства	
категории «В»	15
категории «С»	40
Водители автомобилей, которым присвоены квалификационные категории	
«водитель автомобиля второго класса»	10
«водитель автомобиля первого класса»	25
Работники, имеющие почетное звание	
«Заслуженный пилот Российской Федерации»	30
«Заслуженный работник народного хозяйства Республики Карелия»	20
иное почетное звание Российской Федерации или Республики Карелия	20

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 второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

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

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» присваиваются водителям автомобилей, которые систематически выполняют планы, графики перевозок, не имеют перерасхода топлива против установленных норм, не имеют за последние три года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав.

36. Выплата за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего стажа работы, дающего право на установление данной

выплаты.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, включается:

- 1) время работы в бюджетном учреждении;
- 2) время работы в гражданской авиации;
- 3) время военной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если работник до призыва или поступления на военную службу работал в организации воздушного транспорта любой организационно-правовой формы и формы собственности либо проходил военную службу в должностях военно-воздушных сил и после окончания службы возвратился (впервые, после увольнения, был принят) на работу в бюджетное учреждение;
- 4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с бюджетным учреждением;
- 5) периоды обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от работы в бюджетном учреждении
- 6) периоды замещения должностей федеральной государственной гражданской службы, государственной гражданской службы Республики Карелия, муниципальных должностей муниципальной службы;
- 7) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и местного самоуправления;
- 8) периоды обучения в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, если работник до поступления на обучение работал в организации воздушного транспорта любой организационно-правовой формы и формы собственности и после окончания учебы возвратился (впервые, после завершения обучения, был принят) на работу в бюджетное учреждение в течение трех месяцев, не считая времени переезда.

Общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, определяется комиссией, состав и порядок работы которой определяется руководителем.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут рассматриваться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на установление выплаты за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью организации.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, по решению комиссии может быть включено время работы в организации любой организационно-правовой формы и формы собственности, не связанной с гражданской авиацией, опыт и знания по которой необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью в бюджетном учреждении.

Решение комиссии об определении стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, оформляется протоколом.

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу).

Рекомендуемые размеры выплаты за выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу)):

при общем стаже работы от 3 лет до 5 лет - 5 процентов;

при общем стаже работы от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;

при общем стаже работы от 10 до 15 лет - 15 процентов;

при общем стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам только по основному месту работы.

37. Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц (квартал), год) устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за определенный период.

Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц (квартал), год) устанавливаются с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, а также с учетом выполнения структурным подразделением бюджетного учреждения, к которому относится работник, показателей для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал), определенных для соответствующего структурного подразделения бюджетного учреждения.

В бюджетном учреждении одновременно могут быть установлены несколько премиальных выплат по итогам работы за различные периоды работы - по итогам работы за месяц (квартал) и по итогам работы за год.

Премииальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал) осуществляется за счет и в пределах установленного фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения на текущий год.

Премииальные выплаты по итогам работы за год производятся за счет и в пределах экономии средств установленного фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения на текущий год и с учетом наличия средств на премиальные выплаты.

Премииальные выплаты по итогам работы за определенный период времени производятся работникам по результатам работы бюджетного учреждения с учетом выполнения основных показателей для установления премиальных выплат и критериев оценки эффективности труда работников, определенных в положении об оплате труда и материальном стимулировании труда работников.

Основными показателями для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал) являются соответствующие результаты работы бюджетного учреждения и его структурных подразделений:

успешное выполнение в соответствующем периоде государственных заданий и плановых показателей работы бюджетного учреждения в целом и его структурных подразделений;

удовлетворенность пользователей качеством предоставляемых услуг и сервисов в соответствующем периоде;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью бюджетного учреждения;

целевое и эффективное использование средств бюджета Республики Карелия;

выполнение приказов Министерства;

своевременное выполнение поручений Министерства;

качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления документов и отчетности, регулярной и разовой запрашиваемой информации.

Основными показателями для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал) для соответствующих структурных подразделений бюджетного учреждения являются следующие:

Наименование структурного подразделения бюджетного учреждения	Показатели для установления премиальных выплат по итогам работы структурного подразделения бюджетного учреждения
1. Производственно-диспетчерская служба	1) своевременная и точная передача полетной информации пользователям воздушного движения; 2) своевременное составление и доведение суточного плана полетов до структурных подразделений аэропорта; 3) четкое согласование действий служб аэропорта
2. Здравпункт	1) обеспечение надлежащего и своевременного медицинского контроля летного состава, диспетчеров управления воздушным движением, водителей автомобилей; 2) выполнение ежедневного контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима аэропорта; 3) своевременно и качественно проведенный санитарно-гигиенический контроль воздушных судов и вовремя принятые меры профилактики и дезинфекции; 4) соответственно принятые меры профилактики заболеваний работников аэропорта
3. Отдел инспекции по безопасности полетов	1) надлежащее исполнение функций; 2) отсутствие нарушений, выявленных контролирующими органами
4. Служба авиационной безопасности:	
группа досмотра	1) соблюдение технологии предполетного (послеполетного) досмотра; 2) принятие соответствующих решений в экстренных ситуациях; 3) вежливое и корректное отношение к пассажирам
контролеры контрольно-пропускного пункта	1) недопущение нарушений соблюдения установленного порядка пропуска на контролируемую территорию аэропорта; 2) соблюдение инструкций по пропускному режиму; 3) принципиальность и бдительность в работе по пропускному режиму
подразделение сторожевой охраны	1) соблюдение инструкций и требований по охране территории аэропорта; 2) надлежащее проведение мероприятий по предотвращению нарушений и проникновения посторонних на охраняемую территорию аэропорта
5. Служба организации перевозок	1) своевременно выданная документация по загрузочным ведомостям; 2) надлежащее оформление актов формы «С»;

	3) соблюдение инструкций и требований по оформлению багажа
6. Служба аэродромного обеспечения:	
подразделение аэродромно-технического обеспечения	1) обеспечение надлежащего состояния покрытия взлетной полосы и перрона; 2) своевременное проведение вырубki кустарников и деревьев по периметру аэропорта; 3) соблюдение правил техники безопасности и правила пожарной безопасности, проявление бдительности
подразделение спецтранспорта	1) надлежащее исполнение функций; 2) обеспечение безаварийной работы транспорта и его надлежащего содержания; 3) соблюдение норм расхода горюче-смазочных материалов и достижение их экономии
служба перронного обслуживания	1) надлежащее проведение технического обслуживания авиационной техники; 2) соблюдения правил техники безопасности и правила пожарной безопасности
7. Служба штурманского обеспечения	1) своевременное и качественное внесение изменений аэронавигационной информации; 2) качественное издание листов предупреждений для правильной информации штурманов воздушных судов
8. Инженерно-авиационная служба	1) надлежащее проведение технического обслуживания авиационной техники; 2) соблюдения правил техники безопасности и правила пожарной безопасности
9. Служба поискового аварийно-спасательного обеспечения полетов	1) обеспечение надлежащего состояния пожарного оборудования и техники; 2) соответствующие действия в экстремальных ситуациях, возникших во время несения караульной службы; 3) обеспечение соблюдение правил пожарной безопасности на объектах инфраструктуры аэропорта
10. Служба электро-светотехнического обеспечения полетов	1) надлежащее исполнение функций; 2) своевременное проведение профилактических работ по содержанию оборудования в исправном состоянии; 3) своевременное выявление и устранение неисправностей, возникших в процессе эксплуатации оборудования; 4) принятие соответствующих решений в экстремальных ситуациях
11. Служба горюче-смазочных материалов	1) соблюдение правил хранения горюче-смазочных материалов; 2) соблюдение правил эксплуатации и профилактики оборудования; 3) своевременное проведение проверок контрольно-измерительных приборов; 4) своевременное и надлежащее исполнение функций
12. Авиационная эскадрилья воздушных судов Ми-8	1) надлежащее исполнение договоров на оказание авиационных услуг и несение дежурства; 2) соблюдение правил эксплуатации воздушных судов; 3) соблюдения правил техники безопасности и правила пожарной безопасности

13. Узел связи	1) надлежащее исполнение функций; 2) своевременное выявление и устранение неисправностей, возникших в процессе эксплуатации оборудования
14. Отдел бухгалтерского учета	1) надлежащее исполнение функций; 2) качественная подготовка документов и отчетности, соблюдение сроков их предоставления; 3) отсутствие нарушений, выявленных налоговыми, контролирующими органами
15. Отдел управления персоналом	1) надлежащее исполнение функций; 2) планомерное ведение работы по подготовке и переподготовке кадров; 3) отсутствие нарушений, выявленных контролирующими органами
16. Юридический отдел	1) обеспечение качественной подготовки договоров; 2) своевременное ведение претензионной работы; 3) обеспечение (при необходимости) своевременного внесения изменений в договоры, продления их действий, перезаключения договоров; 4) обеспечение юридической защиты прав бюджетного учреждения
17. Служба материально-технического обеспечения	1) обеспечение надлежащего содержания зданий, безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем; 2) обеспечение надлежащего содержания территории, закрепленной за аэропортом; 3) выполнение плана мероприятий охраны труда и техники безопасности
18. Авиационная метеослужба	1) обеспечение достоверности в передаче метеорологических прогнозов; 2) своевременное проведение проверок метеорологических приборов

При установлении работнику премиальной выплат по итогам работы учитываются:

соблюдение требований по качеству, объему (составу) и порядку исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя, Министерства и контролирующих органов);

выполнение плановых и нормативных показателей работы;

поддержание работником квалификации на уровне, достаточном для исполнения своих должностных обязанностей;

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

соблюдение работником установленных правил внутреннего трудового распорядка;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы не ограничена.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премиальной выплаты по итогам работы, в связи с призывом на военную службу, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, выходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами, размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Премиальная выплата по итогам работы не устанавливается работникам, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий. В отдельных случаях, с учетом результатов последующей работы, по решению руководителя указанным работникам может быть установлена премиальная выплата по итогам работы в размере, сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования.

Основанием для осуществления работникам премиальных выплат по итогам работы является решение руководителя.

38. Выплаты стимулирующего характера, определенные настоящим Примерным положением, учитываются при исчислении средней заработной платы для всех случаев её сохранения, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

VI. Другие вопросы оплаты труда

39. Работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника и положения об оплате труда и материальном стимулировании труда работников.

Оказание материальной помощи работникам может производиться к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере до одного размера оклада (должностного оклада).

Кроме того, работникам может оказываться материальная помощь по семейным обстоятельствам. В число таких обстоятельств входят: свадьба, рождение ребенка работника, тяжелое заболевание работника, смерть ближайшего родственника работника, стихийные бедствия природного и техногенного характера или противоправные действия третьих лиц, нанесших работнику значительный материальный ущерб и (или) повлекших за собой заболевание работника.

Материальная помощь работникам оказывается за счет и в пределах установленного фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения на текущий год и с учетом наличия средств на выплату материальной помощи работникам.

Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностям.

40. По должностям работников, размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя.