



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ**

**МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
И ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

П Р И К А З

от 15 января 2020 года

№ 6 -А

г. Петрозаводск

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ "ЦЕНТР ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКУПОК
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И МОНИТОРИНГА В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ",
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**

В целях реализации постановления 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 распоряжением Главы Республики Карелия от 28 декабря 2017 года N 711-р приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия "Центр организации закупок Республики Карелия и мониторинга в сфере экономики", подведомственного Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия (далее - ГКУ РК "Центр организации закупок Республики Карелия и мониторинга в сфере экономики").

2. Руководителю ГКУ РК "Центр организации закупок Республики Карелия и мониторинга в сфере экономики" при подготовке локальных правовых актов по оплате труда руководствоваться прилагаемым Положением.

3. Признать утратившими силу:

- приказ Министерства экономического развития и промышленности Республики Карелия от 24 января 2019 года №13-А «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия "Центр организации закупок Республики Карелия и мониторинга в сфере экономики", подведомственного Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2019, № 1, ст.186);

- приказ Министерства экономического развития и промышленности Республики Карелия от 24 октября 2019 года № 356-А «О внесении изменений в приказ Министерства экономического развития и промышленности Республики Карелия от 24 января 2019 года №13-А» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 29 октября 2019 года, №1001201910290019).

И.о.Министра

О.А.Ермолаев

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ "ЦЕНТР ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКУПОК
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ И МОНИТОРИНГА В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ",
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**

І. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия "Центр организации закупок Республики Карелия и мониторинга в сфере экономики" (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений" (далее - постановление Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П), определяет условия оплаты и стимулирования труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия "Центр организации закупок Республики Карелия и мониторинга в сфере экономики", подведомственного Министерству экономического развития и промышленности Республики Карелия (далее - учреждение, учредитель соответственно), и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений учреждения;

другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

2. Положение носит для учреждения обязательный характер.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим Положением с учетом:

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

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников (при наличии).

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

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

7. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия.

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

9. Штатное расписание учреждения согласовывается учредителем, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

II. Размеры окладов (должностных окладов)

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня": 1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	10888,00
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня": 2 квалификационный уровень	Главный аналитик	12077,00
3.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня": 1 квалификационный уровень	Аналитик	11015,00

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ:

N п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Главный специалист по закупкам	12774,00
2.	Специалист по правовой и кадровой работе	11827,00
3.	Ведущий специалист по закупкам	12077,00

III. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

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

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

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 должностей (профессий), 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;

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

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

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

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

17. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

18. 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, оплаты сверхурочной работы, оплаты за 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:

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

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

Р_н - 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).

19. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективном договоре или локальном правовом акте учреждения и являются обязательными для включения в трудовые договоры работников, заключаемые с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" (далее - приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н).

IV. Виды и условия

осуществления выплат стимулирующего характера

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

21. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н, 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 стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- в) премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);
- г) выплаты за качество выполненных работ.

22. Минимальная доля средств, направляемых учреждением на стимулирующие выплаты, составляет 20 процентов в общем фонде оплаты труда учреждения.

23. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальными правовыми 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).

24. Разработка показателей эффективности труда работников учреждения и критериев их оценки осуществляется 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.

25. Решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными правовыми актами учреждения.

26. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

27. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие факторы:

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

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

исполнение обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью и повышенным качеством работ, особым режимом и графиком работы;

компетентность в принятии управленческих решений;

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

личный вклад в выполнение стоящих перед учреждением задач.

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

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

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

получение надбавки за выслугу лет	к установленному окладу (должностному окладу)
до 1 года	0
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

30. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются период работы в учреждении, а также период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

31. В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и 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.

Для рассмотрения вопросов о возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, создается комиссия учреждения по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее - комиссия), состав которой утверждается локальным актом учреждения.

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

32. Надбавка за выслугу лет назначается работникам только по основному месту работы.

33. 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 иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям, удостоверяющими наличие стажа работы (службы).

34. Если у работника учреждения право на установление или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

35. 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: квартал (1, 2, 3-й), год.

Решение о выплате премий за конкретный период принимается руководителем учреждения.

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

36. При премировании учитываются:

участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности;

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;

достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

Положение о премировании утверждается локальным правовым актом учреждения.

37. Премирование заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

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

38. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения в процентах к окладу (должностному окладу), с учетом критериев оценки результативности и качества труда и утверждается локальным правовым актом учреждения.

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

V. Условия оплаты труда Руководителя, заместителей Руководителя и руководителей структурных подразделений Учреждения

40. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П.

41. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

43. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

44. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 6.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 5.

При определении соотношения учитывается заработная плата руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и работников учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

45. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

46. Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

47. Заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

VI. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера руководителя учреждения

48. Руководителю устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за выслугу лет;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год);
- 4) выплаты за качество выполняемых работ.

49. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся в целях усиления его заинтересованности в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в повышении эффективности деятельности учреждения и в рациональном подходе к решению поставленных задач по направлениям деятельности учреждения.

50. Финансирование расходов на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат по итогам работы за год) и материальной помощи руководителю осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на текущий финансовый год. Финансирование расходов на осуществление премиальных выплат по итогам работы за год производится в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на финансовый год, следующий за отчетным годом.

51. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

52. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат за качество выполняемых работ, предусмотренных подпунктами 1-5 пункта 69 настоящего Положения, производятся руководителю за фактически отработанное в расчетном периоде время на основании приказа Министерства.

53. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в виде ежемесячной процентной надбавки в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки:

При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной надбавки в процентах к установленному окладу (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

54. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы в учреждении, а также время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период, когда руководитель состоял в трудовых отношениях с органом исполнительной власти Республики Карелия, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

55. В стаж работы, дающий право на установление руководителю учреждения надбавки за выслугу лет, засчитываются время работы в учреждении и периоды замещения отдельных должностей в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы руководителю для выполнения должностных обязанностей, предусмотренных заключаемым с ним трудовым договором, законодательством Российской Федерации и уставом учреждения.

В Министерстве 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 руководителю надбавки за выслугу лет при назначении на должность.

Решение комиссии оформляется протоколом, который является основанием для издания приказа Министерства об установлении руководителю размера надбавки за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет назначается руководителю только по основному месту работы.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и, если наименование должности не позволяет оценить направления деятельности, по которым работал руководитель, наличие требуемых опыта и знаний, дополнительно к трудовой книжке - должностными инструкциями, трудовым договором и иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям.

56. Если у руководителя право на установление или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

57. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться руководителю в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

При установлении выплаты учитываются следующие факторы:

- интенсивность и напряженность в работе;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ.

58. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (далее - выплата за интенсивность) осуществляется руководителю ежемесячно с учетом фактической нагрузки, организации работы, степени ответственности. Выплата за интенсивность

устанавливается Министром экономического развития и промышленности Республики Карелия (далее – Министр) на срок до одного года в размере не менее 1% должностного оклада с учетом (при наличии) ходатайства заместителя Министра, координирующего и контролирующего работу по взаимодействию с учреждением или лица, исполняющего его обязанности, об установлении руководителю выплаты за интенсивность, согласованного с отделом финансового обеспечения Министерства, и содержащего обоснование размера выплаты за интенсивность.

При установлении (изменении) размера выплаты за интенсивность учитываются следующие факторы:

- интенсивность и напряженность в работе;
- выполнение особо важных и срочных работ.

Снижение размера выплаты за интенсивность осуществляется Министром на основании ходатайства, указанного в абзаце первом настоящего пункта, в случаях ненадлежащего исполнения руководителем должностных обязанностей и (или) изменения факторов, указанных в абзаце втором настоящего пункта, влияющих на установление размера выплаты за интенсивность.

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

59. Для премирования руководителя предусмотрены следующие виды выплат по итогам работы:

- премирование по итогам работы за квартал;
- премирование по итогам работы за год.

60. Премияльные выплаты руководителю по итогам работы за квартал устанавливаются на основе оценки достижения учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя (далее - целевые показатели эффективности деятельности), указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

61. Премияльные выплаты руководителю по итогам работы за год устанавливаются на основе оценки достижения учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

62. Значения показателей, установленных в пунктах 1, 2 целевых показателей эффективности деятельности, указанных в приложении 1 к настоящему Положению, устанавливаются ежегодно приказом Министерства по предложениям заместителя Министра, координирующего и контролирующего работу по взаимодействию с учреждением или лицу, исполняющему его обязанности. В случае необходимости в целевые показатели эффективности деятельности могут быть внесены изменения.

63. Руководитель предоставляет заместителю Министра, координирующему и контролирующему работу по взаимодействию с учреждением или лицу, исполняющему его обязанности отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности за отчетный период в соответствии со следующей формой (далее - отчет):

Форма

Отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности государственного казенного учреждения Республики Карелия "Центр организации закупок Республики Карелия и мониторинга в сфере экономики" и его руководителя за _____ 20__ г.		
№ п/п	Наименование показателя	Информация о выполнении показателя

Руководитель учреждения

(должность, подпись, расшифровка подписи)

за первый-третий квартал года - не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом;

за год - не позднее 1 марта года, следующего за отчетным годом.

64. Заместитель Министра, координирующий и контролирующий работу по взаимодействию с учреждением или лицо, исполняющее его обязанности совместно с отделом финансового обеспечения на основе отчета руководителя оценивают достижение учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности путем расчета суммы баллов (далее - итоговая балльная оценка) по показателям, установленным следующей таблицей.

Таблица

Количество выполненных показателей, характеризующих эффективность деятельности Учреждения	Размер премии по итогам работы за отчетный период руководителю Учреждения (в процентах от причитающегося размера премии)
выполнение показателей в полном объеме	100%
невыполнение одного показателя	80%
невыполнение двух-четырех показателей	50%
невыполнение пяти и более показателей	0%

65. По результатам оценки достижения учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности заместитель Министра, координирующий и контролирующий работу по взаимодействию с учреждением или лицо, исполняющее его обязанности, направляет Министру предложение о премировании руководителя с приложением расчета итоговой балльной оценки.

66. Премияльные выплаты руководителю по итогам работы за квартал (год) устанавливаются в процентах от должностного оклада в размере, равном итоговой балльной оценке за соответствующий отчетный период.

В случае если итоговая балльная оценка составляет менее 100 баллов, Министр имеет право увеличить итоговую балльную оценку до максимального размера с учетом важности, сложности, новизны, оперативности выполненных работ, оказанных услуг.

Основания для увеличения итоговой балльной оценки отражаются в предложении заместителя Министра, координирующего и контролирующего работу по взаимодействию с учреждением или лица, исполняющего его обязанности, указанном в пункте 65 настоящего Положения, либо в резолюции Министра на указанном предложении.

67. Премияльные выплаты руководителю по итогам работы (квартал, год) не устанавливаются:

в случае выявления в отчетном периоде фактов грубого нарушения по вине руководителя требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности;

в случае выявления в отчетном периоде фактов нанесения учреждению материального ущерба по вине руководителя;

в случаях, указанных в пункте 68 настоящего Положения.

68. Премияльная выплата по итогам работы (квартал, год) не устанавливается или снижается Министром в случае:

выявления в отчетном периоде по результатам проверок, проведенных в учреждении, фактов нарушения законодательства;

наложения на руководителя в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

Снижение размера премиальной выплаты или ее неустановление осуществляются с учетом характера, вида нарушений, обстоятельств, при которых были допущены нарушения, наличия наступивших в связи с допущенным нарушением вредных последствий и их размера (значения).

В случае проведения проверок в учреждении, за исключением проверок, проводимых Министерством, руководитель сообщает в Министерство о сроках их проведения в течение трех рабочих дней с момента получения соответствующей информации. Копия акта проверки (заключения, предписания, иного документа по результатам проверки) должна быть представлена в Министерство в течение трех рабочих дней, со дня, следующего за днем его получения руководителем.

Для целей настоящего Положения под грубым нарушением требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности, понимаются факты, предусмотренные статьей 15.11 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.

69. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются руководителю в следующих случаях:

1) при объявлении благодарности Министерства, награждении Почетной грамотой Министерства, поощрении Главой Республики Карелия - в размере половины должностного оклада;

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

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

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

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

При наличии ученой степени кандидата или доктора наук по специализации занимаемой должности устанавливается надбавка в размере соответственно 10 или 15 процентов должностного оклада.

VII. Другие вопросы оплаты труда

70. Руководителю и работникам учреждения один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (любой части ежегодного оплачиваемого отпуска) по письменному заявлению производится выплата материальной помощи в размере двух окладов.

71. Руководителю и работникам учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения 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, усыновлением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением.

72. Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимается Министром на основании письменного заявления руководителя при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

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

заявления работника при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

74. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников государственного
казенного учреждения Республики Карелия "Центр организации
закупок Республики Карелия и мониторинга в сфере экономики",
утвержденному приказом Министерства экономического развития и
промышленности Республики Карелия от 15 января 2020 № 6 -А

Целевые показатели эффективности деятельности работников государственного
казенного учреждения Республики Карелия "Центр организации закупок Республики
Карелия и мониторинга в сфере экономики" и его руководителя

1.	Отсутствие повторных необоснованных возвратов заявок на осуществление закупок заказчиком	Отсутствие - 20 баллов; Количество случаев необоснованного повторного возврата заказчиком от 1 до 5 - 10 баллов; Количество случаев необоснованного повторного возврата заказчиком более 5 - 0 баллов
2.	Соблюдение сроков, установленных Порядком взаимодействия заказчиков и учреждения для размещения извещений о закупках	Выполнение показателя в полном объеме - 20 баллов; Несоблюдение сроков, установленных Порядком взаимодействия заказчиков и учреждения для размещения извещений о закупках сроков невыполнение показателя по 1-5 закупкам - 10 баллов Несоблюдение сроков, установленных Порядком взаимодействия заказчиков и учреждения для размещения извещений о закупках сроков невыполнение показателя более чем по 5 закупкам - 0 баллов
3.	Количество жалоб со стороны участников закупок на действия учреждения, комиссий учреждения, признанных обоснованными органами, уполномоченными на осуществление контроля в сфере закупок	Отсутствие обоснованных жалоб – 10 баллов Наличие обоснованных жалоб - 0 баллов
4.	Качество предоставляемой бухгалтерской и иной отчетности в Министерство	отсутствие зафиксированных Министерством нарушений - 10 баллов; наличие (за исключением фактов грубых нарушений требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности) - 0 баллов
5.	Отсутствие просроченной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности	Выполнение показателя - 5 баллов; наличие - 0 баллов
6.	Достижение наилучших показателей качества финансового менеджмента	Выполнение показателя - 5 баллов; невыполнение показателя на 20 и более % - 0 баллов
7.	Отсутствие в учреждении задержек по	отсутствие - 5 баллов;

	выплатам заработной платы работникам	наличие - 0 баллов
8.	Отсутствие нецелевого использования учреждением бюджетных средств	отсутствие - 5 баллов; наличие - 0 баллов
9.	Недопущение роста кредиторской и необоснованной дебиторской задолженности учреждения за соответствующий период;	отсутствие - 5 баллов; наличие - 0 баллов
10.	Соблюдение установленных сроков предоставления бухгалтерской и иной отчетности в Министерство	отсутствие зафиксированных Министерством нарушений, просроченных сроков сдачи отчетности - 5 баллов; наличие - 0 баллов
11.	Обеспечение информационной открытости учреждения	своевременное размещение информации об учреждении в полном объеме на официальном сайте bus.gov.ru - 5 баллов; нарушение срока и объема размещения информации - 0 баллов
12.	Своевременное и качественное представление информации по запросам Министерства	своевременное и качественное представление информации по запросам Министерства - 4 баллов; наличие замечаний по предоставлению информации по запросам - 0 баллов
13.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации)	Выполнение квоты - 1 балл Невыполнение квоты - 0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах за квартал		100 баллов