



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ

МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
И ПРОМЫШЛЕННОСТИ

П Р И К А З

от «07» сентября 2020 года

№ 305-А

г. Петрозаводск

О внесении изменений в приказ Министерства экономического развития и промышленности Республики Карелия от 16 июля 2020 года №256-А

Приказываю:

1. Внести в 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, утвержденное приказом Министерства экономического развития и промышленности Республики Карелия от 16 июля 2020 года №256-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» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 17 июля 2020 года, №1001202007170009), следующие изменения:

1.1. изложить раздел IV «Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера» в следующей редакции:

«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 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) за сложность и напряженность работы;

б) за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;

в) за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;

- г) за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;
- д) за классность водителям автомобилей;
- е) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);
- ж) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- з) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

23. Оценка деятельности работников учреждения осуществляется непосредственным руководителем ежемесячно, решение о размере выплаты определяется Руководителем Учреждения ежеквартально.

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

25. 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 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).

26. 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.

27. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются с учетом следующих критериев:

- а) привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;

- б) сложность выполняемой работы;

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

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Предельный размер выплаты за сложность и напряженность составляет:

- 70 % должностного оклада для: секретаря Руководителя; специалиста по правовой и кадровой работе; главного специалиста по закупкам; ведущего специалиста по закупкам, главного аналитика, аналитика.

28. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук (кандидата наук устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, доктора наук устанавливается в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

Выплаты устанавливаются работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень, в случае соответствия отрасли науки, по которой присуждена ученая степень,

направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей.

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

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

29. Выплаты за наличие почетного звания Российской Федерации или почетного звания Республики Карелия устанавливаются в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы соответственно.

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

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

При наличии у работника Учреждения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия выплаты за наличие почетного звания устанавливаются в большем размере либо по выбору работника.

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

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

30. Выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством устанавливаются с целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

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

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Право на выплаты у работника возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

31. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются в целях материального стимулирования труда водителей автомобилей и повышения уровня их квалификации.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Водителю автомобиля могут быть присвоены следующие классы:

- водитель автомобиля 1-го класса;
- водитель автомобиля 2-го класса;
- водитель автомобиля 3-го класса.

Классность водителям присваивается последовательно, начиная с 3-го класса.

Требования к сложности управления механическими транспортными средствами, профессиональной подготовке и опыту работы водителя, необходимые для присвоения классности:

Квалификационный класс водителя	Требования о наличии разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами категорий		Требования к стажу работы в качестве водителя, предусмотренные квалификационными характеристиками
	в водительских удостоверениях, выданных до 01.02.2011	в водительских удостоверениях, выданных с 01.02.2011	
3	«В»; либо «С»; либо «В» и «С»	«В»; либо «С»; либо «В» и «С»	Требования по стажу не предъявляются. Исключение: для управления автомобилями, оборудованными специальной звуковой и световой сигнализацией, необходим непрерывный стаж работы в качестве водителя автомобиля не менее двух лет
2	«В» и «Е»; либо «С» и «Е»; либо «D»; либо «D» и «Е»	«ВЕ»; либо «СЕ»; либо «D»; либо «DE»	Непрерывный стаж работы в качестве водителя 3-го класса не менее двух лет
1	«В», «С», «D», и «Е»	«ВЕ», «СЕ» и «DE»	Непрерывный стаж работы в качестве водителя 2-го класса не менее одного года

Кроме вышеозначенных требований, присвоение водителю класса производится при условиях:

- добросовестного исполнения им своих обязанностей;
- отсутствия перерасхода горюче-смазочных материалов;
- отсутствия за последний год работы нарушений Правил дорожного движения;
- отсутствия нарушений правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций;
- соблюдения трудовой дисциплины.

Классность водителю присваивается приказом руководителя на основании решения квалификационной комиссии. В состав квалификационной комиссии включаются председатель комиссии, секретарь комиссии (работник кадровой службы), члены комиссии (работники правовой, бухгалтерской, технической служб, службы по охране труда, безопасности движения, квалифицированные водители, представители первичной профсоюзной организации). Квалификационная комиссия является постоянно действующей и формируется приказом руководителя, в котором устанавливается персональный состав квалификационной комиссии, порядок ее работы. Заседание квалификационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

Вопрос о присвоении классности водителю рассматривается квалификационной комиссией на основании заявления водителя. Заявление водителя о присвоении класса на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются: копия трудовой книжки; копия водительского удостоверения; представление непосредственного руководителя. В представлении указываются общие сведения о водителе, дата приема на работу, сведения об уровне его образования,

прохождении подготовки по программам повышения квалификации, общий стаж работы в качестве водителя, характеристика работы (включая сведения о соблюдении трудовой дисциплины, соблюдении правил технической эксплуатации автомобиля, отсутствии нарушений правил дорожного движения), иные сведения, характеризующие профессиональное мастерство водителя.

Заседание квалификационной комиссии по рассмотрению заявления о присвоении классности водителю проводится по решению председателя квалификационной комиссии не позднее чем через месяц после поступления заявления. О дате, времени и месте проведения заседания квалификационной комиссии информируются руководитель, водитель, в отношении которого поступило ходатайство, и непосредственный руководитель не менее чем за 10 дней до проведения заседания. Квалификационная комиссия рассматривает представленные документы, проверяет теоретические знания в соответствии с квалификационными характеристиками и практические навыки водителя.

Перечень вопросов для определения уровня теоретической подготовки водителя (включая знание Правил дорожного движения и технической эксплуатации автомобиля, устройства и методов технического обслуживания автомобилей) определяется квалификационной комиссией и утверждается председателем комиссии.

В случае неявки водителя на заседание квалификационной комиссии по причине, которая не является уважительной, квалификационная комиссия оставляет поступившее ходатайство без рассмотрения, о чем выносится соответствующее решение. В случае неявки водителя на заседание квалификационной комиссии по уважительной причине по просьбе работника или его непосредственного руководителя квалификационная комиссия принимает решение о переносе срока заседания комиссии по рассмотрению поступившего ходатайства. Новая дата, время и место проведения заседания квалификационной комиссии устанавливаются председателем комиссии с учетом характера обстоятельств, послуживших причиной неявки, и обеспечения объективного рассмотрения вопроса.

По результатам рассмотрения квалификационной комиссией представленного ходатайства, проверки теоретических знаний и практических навыков комиссия выносит одно из следующих решений:

- водитель обладает теоретическими знаниями и практическими навыками, соответствует требованиям, предъявляемым к водителю 1-го, 2-го или 3-го класса;
- водитель не обладает теоретическими знаниями и (или) практическими навыками и (или) не соответствует требованиям, предъявляемым к водителю 1-го, 2-го или 3-го класса.

Решение квалификационной комиссии принимается в отсутствие водителя, в отношении которого рассматривается ходатайство, простым большинством голосов от числа ее членов, присутствовавших на заседании, и оформляется протоколом. При равенстве голосов членов квалификационной комиссии решающим является голос ее председателя. Решение квалификационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии, секретарем комиссии, членами комиссии. Протокол заседания квалификационной комиссией представляется руководителю не позднее чем через два рабочих дня после его проведения.

В течение 10 дней после вынесения квалификационной комиссией решения о соответствии уровня теоретических знаний и практических навыков водителя классу квалификации на основании протокола заседания квалификационной комиссии руководитель издает приказ о присвоении водителю соответствующего класса.

32. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются при условии выполнения показателей эффективности труда работниками учреждения.

Премияльная выплата с целью поощрения работников Учреждения за результаты труда по итогам работы осуществляется за месяц, а также по итогам года.

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.

При премировании учитываются следующие показатели эффективности:

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.

Премирование заместителей Руководителя, руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников Учреждения осуществляется по решению Руководителя Учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена. Минимальный размер премиальной выплаты 50% от оклада.

33. Решение о премиальных выплатах (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий принимается Руководителем Учреждения на основании представленного руководителем структурного подразделения Учреждения предложения о премировании работника.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена. Минимальный размер премиальной выплаты 50% от оклада.

34. 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 получение надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной надбавки в процентах 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

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.

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.

35. 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.

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

37. Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

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

38. При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет право на выплаты у работника возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты.

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

1.2. изложить пункт 47 раздела V «Условия оплаты труда Руководителя, заместителей Руководителя и руководителей структурных подразделений Учреждения» в следующей редакции:

«47. Заместителям Руководителя и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Предельный размер выплаты за сложность и напряженность составляет:

- 70 % должностного оклада для начальников отделов;

- 75 % должностного оклада для начальника отдела – заместителя начальника Управления;

- 110% должностного оклада для заместителя директора.».

1.3. изложить раздел VI «Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера Руководителя Учреждения» в следующей редакции:

**«VI. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера
Руководителя Учреждения**

48. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за сложность и напряженность работы;

б) за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;

в) за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;

г) за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;

д) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);

е) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;

ж) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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 производятся Руководителю за фактически отработанное в расчетном периоде время на основании приказа Министерства.

53. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются с учетом следующих критериев:

а) привлечение Руководителя к выполнению особо важных и ответственных работ;

б) сложность выполняемой работы;

в) интенсивность труда Руководителя, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Предельный размер выплаты за сложность и напряженность составляет 120 % должностного оклада Руководителя Учреждения.

54. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук (кандидата наук устанавливается в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, доктора наук устанавливается в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

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

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

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

55. Выплаты за наличие почетного звания Российской Федерации или почетного звания Республики Карелия устанавливаются в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы соответственно.

Выплаты устанавливаются Руководителю Учреждения, которому присвоены почетное звание Российской Федерации или почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, виду профессиональной деятельности Руководителя.

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

При наличии у Руководителя Учреждения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия выплаты за наличие почетного звания устанавливаются в большем размере либо по выбору руководителя.

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

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

56. Выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством устанавливаются с целью стимулирования Руководителя повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

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

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Право на выплаты у Руководителя возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

57. Премияльные выплаты по итогам работы предусматривают:

- премирование по итогам работы за квартал;
- премирование по итогам работы за год;
- премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

58. 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.

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

60. 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, координирующему и контролирующему работу по взаимодействию с Учреждением или лицу, исполняющему его обязанности. В случае необходимости в целевые показатели эффективности деятельности могут быть внесены изменения.

61. 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.

62. 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-четырёх показателей	50%
невыполнение пяти и более показателей	0%

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.

63. 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.

64. 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.

65. 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.

66. 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).

67. 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.

68. 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 стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются Руководителю Учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

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

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.

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.

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

Документом, подтверждающим 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).

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет право на выплаты у руководителя возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

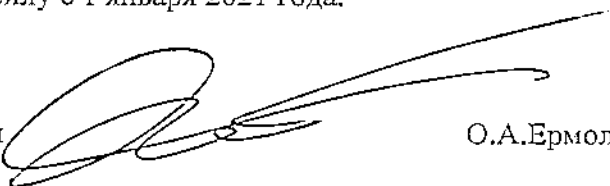
При наступлении у Руководителя права на выплаты в период пребывания в отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.».

1.4. изложить пункт 70 раздела VII «Другие вопросы оплаты труда» в следующей редакции:

«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. Обращение за материальной помощью к отпуску возможно, если сотрудником Учреждения отработано не менее шести месяцев с момента заключения трудового договора.».

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 года.

Министр экономического развития и
промышленности Республики Карелия



О.А.Ермолаев