



Российская Федерация
Республика Карелия

МИНИСТЕРСТВО ИМУЩЕСТВЕННЫХ И ЗЕМЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

185035, г. Петрозаводск, ул. Герцена, 13. Тел. (8142) 78-24-59. Факс (8142) 76-10-95

П Р И К А З
г.Петрозаводск

« 14 » сентября 2020 года

№ 241

О внесении изменения в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия

Приказываю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия, утвержденное приказом Министерства имущественных и земельных отношений Республики Карелия от 18 октября 2019 года № 185 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 2019, 21 октября, № 1001201910210020), изменение, изложив раздел IV «Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера» в следующей редакции:

«IV. Виды и условия
осуществления выплат стимулирующего характера

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

23. 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 сложность и напряженность работы;
- б) выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;
- в) выплаты 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) выплаты 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) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

24. 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).

25. 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.

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

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.

28. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

29. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук устанавливаются в размере:

- кандидата наук 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- доктора наук 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Право 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 ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также 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 одного почетного звания Российской Федерации или одного 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, 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 ежегодном или ином 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 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 при установлении или присвоении квалификационной категории возникает у работника со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на выплаты в период пребывания в ежегодном или ином 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.

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 может осуществляться за определенный период: месяц, квартал (1, 2, 3-й), год.

Решение о выплате премий за конкретный период принимается директором учреждения.

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

33. При премировании учитываются следующие показатели эффективности труда:

- 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.

34. Премирование заместителей директора, руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения.

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

35. Премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются работникам учреждений в результате:

успешного выполнения особо важных и сложных заданий;

активного участия в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности;

оперативного и качественного выполнения работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения.

36. Премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий заместителям директора, руководителям структурных подразделений учреждения, и иным работникам учреждения осуществляется по решению директора учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты (разовой) за выполнение особо важных и сложных заданий может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

37. 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 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

38. 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. Периоды работы в указанных в настоящем пункте должностях в совокупности не должны превышать пяти лет.

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).

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

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

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 и (или) сведениями о трудовой деятельности, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям, удостоверяющими наличие стажа работы (службы).

39. 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.

40. 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.

41. Минимальная доля средств, направляемых учреждению на стимулирующие выплаты, устанавливается в размере 10 %.».

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

Министр

Я.С.Свидская

