



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

« 16 » 08 2021 года

№ 123

О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Центр государственной кадастровой оценки», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия

Приказываю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Центр государственной кадастровой оценки», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия, утвержденное приказом Министерства имущественных и земельных отношений Республики Карелия от 25 февраля 2020 года № 35 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Карелия «Центр государственной кадастровой оценки», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 2020, 26 февраля, № 1001202002260004; 2020, 21 октября, № 1001202010210002), изменение, изложив раздел «IV. Выплаты 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) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, а также по итогам года);
- в) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

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 для всех категорий работников учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

28. При установлении выплаты за сложность и напряженность работы учитываются следующие факторы:

привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;

сложность выполняемой работы;

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

Выплата за сложность и напряженность работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

29. Премияльные выплаты (за месяц, а также по итогам года) 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 по итогам работы может осуществляться за определенный период: за месяц, а также по итогам года. 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.

30. При установлении работникам премияльных выплат (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий учитываются следующие критерии:

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

личный вклад в выполнение стоящих перед учреждением задач.

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

Премияльные выплаты (разовые) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий, и могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

31. 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.

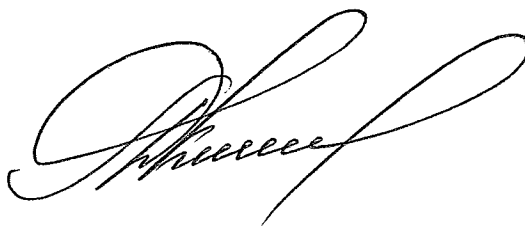
32. Премирование заместителей директора и иных работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения.

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

33. 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.

34. Минимальная доля средств, направляемых учреждению на стимулирующие выплаты, устанавливается в размере 50 %».

И.о. Министра



М.А. Климова