



РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ

Министерство строительства, жилищно-коммунального хозяйства и
энергетики Республики Карелия

П Р И К А З

02 февраля 2022 года

№ 46

г. Петрозаводск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Карелия «Дирекция по строительству объектов социальной, транспортной и инженерной инфраструктуры Республики Карелия», подведомственного Министерству строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Карелия

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Карелия от 25 января 2010 года № 1365-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия», постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Карелия «Дирекция по строительству объектов социальной, транспортной и инженерной инфраструктуры Республики Карелия», подведомственного Министерству строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Карелия.

2. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года.

Министр

В.В. Россыпнов

**Примерное положение об оплате труда работников бюджетного учреждения
Республики Карелия «Дирекция по строительству объектов социальной,
транспортной и инженерной инфраструктуры Республики Карелия»,
подведомственного Министерству строительства, жилищно-коммунального
хозяйства и энергетики Республики Карелия**

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Карелия «Дирекция по строительству объектов социальной, транспортной и инженерной инфраструктуры Республики Карелия», подведомственного Министерству строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Карелия (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета 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 № 203-П), от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» (далее – постановление Правительства Республики Карелия № 110-П), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Примерное положение разработано по всем видам экономической деятельности, осуществляемым бюджетным учреждением Республики Карелия «Дирекция по строительству объектов социальной, транспортной и инженерной инфраструктуры Республики Карелия» (далее – учреждение) в соответствии с его уставом.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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 № 110-П;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников (при его наличии).

4. Примерное положение включает в себя:

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

виды и условия осуществления выплат компенсационного характера на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П;

условия оплаты труда генерального директора учреждения (далее - руководитель учреждения), его заместителей и главного бухгалтера.

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

8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом нормативных затрат на выполнение государственного задания учреждения и объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Карелия, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством строительства, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Карелия (далее Министерство) и включает в себя все должности учреждения.

11. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом и с использованием Примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, являющейся приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

II. Размеры окладов

12. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия № 203-П размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ).

По должностям (профессиям рабочих), не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в зависимости от сложности труда.

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень ПКГ	Перечень должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Секретарь	10 743
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Техник	11 818
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Экономист	19 338
	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	19 338
	1 квалификационный уровень	Юрисконсульт	19 338
	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	19 338
	1 квалификационный уровень	Инженер	19 338
	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	23 635
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	Начальник финансового отдела	29 006

14. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень ПКГ	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Водитель	11 818

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

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры должностных окладов, рублей
1	Заместитель генерального директора по вопросам проектирования	29 006
2	Заместитель генерального директора по вопросам строительного контроля	29 006
3	Начальник отдела	25 783
4	Заместитель начальника отдела	23 635
5	Инженер-проектировщик	21 486
6	Специалист по организации инженерных изысканий	21 486
7	Инженер по строительному контролю	19 338
8	Инженер-геодезист	19 338
9	Инженер-сметчик	19 338
10	Системный программист	19 338
11	Специалист по охране труда	19 338
12	Специалист по закупкам	19 338

III. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам

(должностным окладам) работников 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.

17. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

18. Выплаты компенсационного характера 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.

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

20. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 21 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5485-1 «О государственной тайне» и пункта 3 Правил выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», в части выплаты процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

21. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер

повышенной оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада). Максимальным размером выплата за сложность и напряженность работы не ограничена.

22. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

23. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) в размере до 50% должностного оклада совмещаемой должности. Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе, и фиксируется в трудовом договоре. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

24. 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 за сверхурочную работу, оплаты труда 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 выполнившего 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, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

25. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения и являются обязательными для включения в трудовые договоры работников.

IV. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности работников, заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг, выполняемых работ, а также за выполнение заданий в особых условиях.

Минимальная доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты, устанавливается в размере 5 %.

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

выплаты за сложность и напряженность работы;

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

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;

выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством.

выплаты за классность водителям автомобилей;

премиальные выплаты по итогам работы;
премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

28. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим разделом, соглашением, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых учреждением показателей и критериев эффективности труда работников учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

29. Разработка показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев их оценки осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

30. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения. Решение об установлении выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя учреждения, на основании ходатайств руководителей структурных подразделений в соответствии с достигнутыми целевыми показателями эффективности деятельности учреждения и критериями для установления выплат.

31. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

Критериями для установления выплат являются:

сложность выполняемой работы;

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

Максимальным размером выплата за сложность и напряженность работы не ограничена.

32. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей устанавливаются работникам, которым присвоена ученая степень, в случае соответствия отрасли науки, по которым присуждена ученая степень,

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

Выплаты за наличие ученой степени кандидата наук устанавливаются в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Выплаты за наличие ученой степени доктора наук устанавливаются в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

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 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.

При наличии двух или более ученых степеней выплаты назначаются в большем размере либо по выбору работника.

33. 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 устанавливаются работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации или почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, виду профессионально деятельности работника.

Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации или почетного звания Республики Карелия устанавливаются в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) и 5 процентов оклада (должностного оклада) соответственно.

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 одновременно 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.

34. 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).

35. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за определенный период.

Премииальные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц и за год.

Премииальные выплаты могут быть произведены за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год.

Конкретный размер премиальных выплат работникам по итогам работы может быть установлен как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы не ограничена.

При установлении премиальных выплат по итогам работы учитываются:

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

выполнение плановых и нормативных показателей работы;

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

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

соблюдение работником установленных правил внутреннего трудового распорядка;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премиирование заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю учреждения, осуществляется по решению руководителя учреждения.

Премиирование иных категорий работников учреждения осуществляется на основании ходатайства руководителей структурных подразделений учреждения о премировании работников по решению руководителя учреждения.

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

Премииальные выплаты по итогам работы не устанавливаются работникам, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий. В отдельных случаях, с учетом результатов последующей работы, по решению руководителя премиальные выплаты по итогам работы работникам могут быть установлены в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

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

Премииальные выплаты руководителю учреждения осуществляются по

итогах работы, при условии выполнения учреждением показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, указанных в приложении 1 к настоящему Примерному положению.

Руководитель предоставляет в Министерство отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя за отчетный период по форме согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению (далее – отчет):

за месяц – не позднее 3 числа месяца, следующего за отчетным;

по итогам года – не позднее 26 декабря текущего года.

Министерство на основе отчета оценивает достижение учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя путем расчета суммы баллов (далее – итоговая балльная оценка) по показателям, установленным приложением 1 к настоящему Положению.

36. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливаются по решению руководителя учреждения в целях поощрения работника за выполнение особо важных и сложных заданий.

Премияльные выплаты (разовые) могут устанавливаться, в том числе (но не ограничиваясь), при наступлении следующих обстоятельств:

при объявлении благодарности учреждения - в размере не менее половины должностного оклада;

при объявлении благодарности Министерства, поощрении Главой Республики Карелия - в размере не менее одного должностного оклада;

при награждении государственной наградой Республики Карелия - в размере не менее одного с половиной должностного оклада;

при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере не менее двух должностных окладов;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере двух с половиной должностных окладов;

при награждении государственной наградой Российской Федерации - в размере четырех должностных окладов.

Премияльные выплаты (разовые) могут быть произведены за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год.

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

Премияльные выплаты (разовые) заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений учреждения и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю учреждения, осуществляется по решению руководителя учреждения.

Премияльные выплаты (разовые) иным категориям работников учреждения осуществляются на основании письменных представлений руководителей структурных подразделений учреждения о премиальной выплате (разовой) работникам по решению руководителя учреждения.

Основанием для осуществления премиальных выплат (разовых) работникам

является приказ руководителя учреждения.

37. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждения.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам в зависимости от продолжительности общего стажа непрерывной работы в учреждении.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются всем работникам в зависимости от общего стажа работы, дающего право на установление данной выплаты.

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

время работы в учреждении;

периоды замещения отдельных должностей в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

время работы в государственных учреждениях Республики Карелия жилищно-коммунального, строительного и энергетического комплекса;

время работы на предприятиях и в организациях жилищно-коммунального, строительного и энергетического комплекса всех организационно-правовых форм и форм собственности, опыт и знания по которой необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью в учреждении;

время военной службы;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с казенным учреждением;

время работы в аппаратах органов государственной власти и управления:

высших органов представительной и исполнительной власти Союза ССР и Российской Федерации;

министерствах и ведомствах Союза ССР и Российской Федерации;

Верховного Совета и Совета Министров Республики Карелия, Законодательного Собрания Республики Карелия, Администрации Председателя Правительства Республики Карелия, Администрации Главы Республики Карелия, иных органов исполнительной власти Республики Карелия, территориальных органов республиканских органов исполнительной власти, а также органов государственного управления, созданных при Совете Министров Республики Карелия;

местных органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления, а также органов прокуратуры и судов всех уровней;

органов народного контроля, государственного арбитража;

республиканских объединений, созданных на базе ликвидированных министерств, управлений по решению Правительства Республики Карелия;

время работы в аппаратах профсоюзных органов, а также в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в аппарате органов государственной власти и управления до 1 января 1992 года;

время работы в аппаратах КПСС и ВЛКСМ, а также в качестве освобожденных работников в первичных партийных, комсомольских

организациях до 14 марта 1990 года;

время обучения работников органов государственной власти и управления в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, в учебных заведениях КПСС и ВЛКСМ, осуществляющих переподготовку кадров, если они работали в этих органах до поступления на учебу;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и местного самоуправления.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой книжке.

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

Выплаты за выслугу лет и стаж непрерывной работы устанавливаются работникам в следующих размерах:

При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в учреждении	Размер ежемесячной выплаты в процентах к установленному окладу (должностному окладу)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

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, дающем право на соответствующие выплаты.

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.

38. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе среднемесячной заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

39. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

40. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного

бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. 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.

42. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

43. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), а также предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера) устанавливаются Министерством в соответствии с п. 9.1 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия № 203-П.

44. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

45. Виды и размеры выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются трудовым договором. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются, на основании приказа Министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности указанного учреждения и его руководителя, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению. Премияльные выплаты руководителю осуществляются за счет средств установленного фонда оплаты труда работников бюджетного учреждения на текущий год и с учетом наличия средств на выплаты стимулирующего характера.

46. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

47. Работнику учреждения по его письменному заявлению из фонда оплаты труда один раз в год выплачивается материальная помощь в размере двух окладов (должностных окладов). Выплата приурочивается к выходу работника в очередной оплачиваемый отпуск (к любой его части).

48. Работнику учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения также может быть оказана материальная помощь:

в связи с юбилейными датами;

в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем. Работник учреждения обязан предоставить документальное подтверждение уважительности причин, по которым выплачивается материальная помощь.

в связи с тяжелым материальным положением, при наличии возможности, работник учреждения предоставляет документальное подтверждение уважительности причин, по которым выплачивается материальная помощь.

Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения.

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

49. Выплата материальной помощи, указанной в пунктах 45, 46 настоящего Положения, производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

50. Руководителю учреждения выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа Министерства.

Приложение 1
к Примерному положению об оплате
труда работников бюджетного учреждения
Республики Карелия «Дирекция по
строительству объектов социальной,
транспортной и инженерной инфраструктуры
Республики Карелия», подведомственного
Министерству строительства, жилищно-
коммунального хозяйства и энергетики
Республики Карелия

Целевые показатели эффективности деятельности
Бюджетного учреждения Республики Карелия
«Дирекция по строительству объектов социальной,
транспортной и инженерной инфраструктуры
Республики Карелия» и его руководителя

№ п/п	Наименование показателя	Оценка в баллах Средний процент выполнения
1.	Степень выполнения учреждением государственного задания	выполнение показателей объема и показателей качества государственного задания в объеме, установленном на отчетную дату – 55 баллов; невыполнение до 50 % от среднего процента выполнения показателей объема и (или) показателей качества государственного задания в объеме, установленном на отчетную дату – 40 баллов; невыполнение более 50 % от среднего процента выполнения показателей объема и (или) показателей качества государственного задания в объеме, установленном на отчетную дату – 0 баллов
2.	Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы работникам	отсутствие – 5 баллов; наличие – 0 баллов
3.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	отсутствие – 5 баллов; наличие – 0 баллов
4.	Отсутствие в учреждении просроченной дебиторской задолженности	отсутствие – 3 балла; наличие – 0 баллов

5.	Соблюдение установленных сроков предоставления бухгалтерской и иной отчетности, отчета о выполнении государственного задания Учредителю	отсутствие зафиксированных нарушений, просроченных сроков сдачи отчетности – 5 баллов; наличие зафиксированных нарушений, просроченных сроков сдачи отчетности по вине учреждения – 0 баллов
6.	Качество предоставляемой бухгалтерской и иной отчетности, отчета о выполнении государственного задания Учредителю	отсутствие зафиксированных нарушений – 5 баллов; наличие зафиксированных нарушений (за исключением фактов грубых нарушений требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности ^{<1>}) – 0 баллов
7.	Своевременное и качественное представление информации по запросам Учредителя	своевременное и качественное представление информации по запросам – 5 баллов; наличие замечаний по предоставлению информации по запросам – 0 баллов
8.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	выполнение плана – 10 баллов; невыполнение плана – 0 баллов
9.	Обеспечение информационной открытости учреждения	своевременное размещение информации об учреждении в полном объеме на официальном сайте bus.gov.ru – 3 баллов; нарушение срока и объема размещения информации – 0 баллов
10.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Карелия)	Выполнение квоты – 2 балла Невыполнение квоты – 0 баллов
Максимальное значение суммы полученных баллов		100 баллов

^{<1>} Грубым нарушением требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности, являются предусмотренные статьей 15.11 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации факты.

Приложение 2
к Примерному положению об оплате
труда работников бюджетного учреждения
Республики Карелия «Дирекция по
строительству объектов социальной,
транспортной и инженерной инфраструктуры
Республики Карелия», подведомственного
Министерству строительства, жилищно-
коммунального хозяйства и энергетики
Республики Карелия

Отчет

о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Бюджетного учреждения Республики Карелия «Дирекция по строительству объектов социальной, транспортной и инженерной инфраструктуры Республики Карелия» и его руководителя в соответствии с Приложением № 1 к Положению об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Карелия «Дирекция по строительству объектов социальной, транспортной и инженерной инфраструктуры Республики Карелия», подведомственного Министерству строительства, жилищно- коммунального хозяйства и энергетики Республики Карелия

за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование показателя	Информация о выполнении показателя
1.	Степень выполнения учреждением государственного задания	
2.	Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы работникам	
3.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	
4.	Отсутствие в учреждении просроченной дебиторской задолженности	
5.	Соблюдение установленных сроков предоставления бухгалтерской и иной отчетности, отчета о выполнении государственного задания Учредителю	

6.	Качество предоставляемой бухгалтерской и иной отчетности, отчета о выполнении государственного задания Учредителю	
7.	Своевременное и качественное представление информации по запросам Учредителя	
8.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	
9.	Обеспечение информационной открытости учреждения	
10.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Карелия)	

Руководитель учреждения _____
(должность, подпись, расшифровка подписи)