



Российская Федерация
Республика Карелия
Государственный комитет Республики Карелия
по ценам и тарифам

ПРИКАЗ

от 07 февраля 2024 года

№ 15

г. Петрозаводск

**Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда,
материальном стимулировании и компенсационных выплатах работникам
Государственного казенного учреждения Республики Карелия
«Карельский информационно-аналитический центр интегральной
системы ресурсного мониторинга»**

На основании постановления Правительства Республики Карелия от 8 мая 2020 № 200-П, приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда, материальном стимулировании и компенсационных выплатах работникам Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский информационно-аналитический центр интегральной системы ресурсного мониторинга».
2. Директору Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский информационно-аналитический центр интегральной системы ресурсного мониторинга» ознакомить работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский информационно-аналитический центр интегральной системы ресурсного мониторинга» с новой редакцией Положения об оплате труда, материальном стимулировании и компенсационных выплатах работникам Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский информационно-аналитический центр интегральной системы ресурсного мониторинга».
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

4. Настоящий приказ вступает в силу с даты его официального опубликования и распространяет своё действия на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Председатель
Государственного комитета
Республики Карелия
по ценам и тарифам

С.В. Хазанович

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 730351BD443818D5D11C90FF57BE7038
Владелец **Хазанович Станислав Викторович**
Действителен с 08.02.2023 по 03.05.2024

Утверждено
приказом Государственного комитета
Республики Карелия по ценам и тарифам
от «07» февраля 2024 года № 15

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, материальном стимулировании и компенсационных
выплатах работникам Государственного казенного учреждения
Республики Карелия
«Карельский информационно-аналитический центр интегральной
системы ресурсного мониторинга»

г. Петрозаводск, 2024

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Постановлением 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», с Постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Республики Карелия», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия и применяется при определении заработной платы работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский информационно-аналитический центр интегральной системы ресурсного мониторинга» (далее - Учреждение).

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

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения представительного органа работников (при его наличии).

3. Положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих, условия оплаты труда директора Учреждения; порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера; другие вопросы оплаты труда.

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

5. 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.

6. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности служащих.

1.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня: 1-й квалификационный уровень	специалист по кадрам	8745
2.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня: 1-й квалификационный уровень	документовед	8745

1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Заместитель директора	9419
2.	Специалист по финансовым вопросам	8745
3.	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	8745
4.	Специалист	8745

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

2.2. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях, утвержденным приказом Министерства труда и занятости Республики Карелия от 30 мая 2008 года № 105-П «Об утверждении разъяснений о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях».

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

2.4. 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.

2.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. В случае если начисленная месячная заработная плата работника Учреждения (без учета районного коэффициента и 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).

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

3. Перечень, размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам) работников Учреждения

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

- а) за сложность и напряженность;
- б) за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальности), 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 деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника.
- г) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, а также по итогам года;
- д) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- е) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

3.3. Перечень, размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

3.3.1. выплаты за сложность и напряженность могут устанавливаться всем работникам Учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

3.4. Решение об установлении выплаты за сложность и напряженность утверждается приказом директора Учреждения.

3.5. Выплата за сложность и напряженность устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

3.6. Выплата за сложность и напряженность устанавливается за следующие показатели:

- а) за выполнение особо важной работы;
- б) за выполнение заведомо сложной работы;
- в) за внедрение современных методов и технологий, направленных на достижение уставных целей Учреждения.

3.7. 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 деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника одновременно в размерах, указанных ниже и при наступлении следующих обстоятельств:

- а) при присвоении почетных званий Республики Карелия - в размере одного оклада (должностного оклада);
- б) при присвоении почетных званий Российской Федерации - в размере трех окладов (должностных окладов);

3.8. При премировании учитываются:

- а) успешное и добросовестное исполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности Учреждения;
- г) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

3.9. Выплаты за наличие ученой степени кандидата наук устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада.

3.10. Выплаты за наличие ученой степени доктора наук устанавливается в размере 15 процентов от должностного оклада.

3.11. Премирование осуществляется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения на основании приказа директора Учреждения.

3.12. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы работников для всех случаев ее сохранения, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.13. 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.

3.14. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет назначается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, и составляет:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки (в процентах от должностного оклада)
------------------	--

от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

3.15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом, трудовыми договорами 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.

III. Условия оплаты труда директора Учреждения

1. Оплата труда директора Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением 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».

2. Заработная плата директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда директора 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.

4. Директору Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 3 раздела II настоящего Положения.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета директора, заместителей директора) установлен в кратности 6; предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета директора, заместителей директора) – установлен в кратности 5.

6. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников (без учета директора, заместителя директора), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей

руководителя и главных бухгалтеров директора Учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников (без учета директора Учреждения, его заместителя) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителя на среднемесячную заработную плату работников (без учета директора учреждения, его заместителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7. Выплаты стимулирующего характера директора Учреждения производятся в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, установленных Госкомитетом.

IV. Другие вопросы оплаты труда.

1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

2. Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее конкретных размерах принимает Председатель Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам на основании письменного заявления директора Учреждения в соответствии с Положением о порядке установления должностного оклада, стимулирующих надбавок и оказании материальной помощи директору государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский информационно-аналитический центр интегральной системы ресурсного мониторинга».

3. Выплата материальной помощи работнику Учреждения производится один раз в год в размере двух должностных окладов и приурочивается к выходу работника Учреждения в очередной отпуск (к любой части ежегодно оплачиваемого отпуска по письменному заявлению работника).

4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь к ежегодному отпуску производится один раз в год при предоставлении любой из частей указанного отпуска по заявлению работника учреждения.

5. В случае если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, единовременная выплата производится в конце года по заявлению работника.

6. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь:

- а) рождение ребенка у работника Учреждения;
- б) вступление в брак работника Учреждения;
- в) смерти близких родственников (родителей, детей, супруга, брата, сестры) работника Учреждения;
- г) смерти работника Учреждения (по личному заявлению ближайшего родственника умершего работника Учреждения);

д) в связи с юбилейными датами работника Учреждения (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет);

е) в случае особой необходимости (в связи с несчастным случаем, аварией, утратой или повреждением имущества, стихийным бедствием или иных уважительных причин).

7. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается директором Учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается, и личного заявления работника.

8. Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения оформляется приказом по Учреждению.

9. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения