



Российская Федерация
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ПО
СТРОИТЕЛЬНОМУ, ЖИЛИЩНОМУ И ДОРОЖНОМУ НАДЗОРУ

ПРИКАЗ

11 мая 2023 года

№ 42о/д

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения Республики Карелия
«Центр мониторинга и аналитической работы»**

В соответствии с 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», руководствуясь подпунктом 37 пункта 9 постановления Правительства Республики Карелия от 23.10.2017 № 368-П «Об утверждении Положения о Государственном комитете Республики Карелия по строительному, жилищному и дорожному надзору»,

приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр мониторинга и аналитической работы».

2. Признать утратившим силу приказ от 22.12.2021 года № 85 о/д «Об утверждении положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр мониторинга и аналитической работы».

Председатель – Главный государственный
жилищный инспектор Республики Карелия

А.Э.Темнышев

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 0091EA3E8A3A585C01CED36D0B4C1A8F6A
Владелец Темнышев Александр Эдуардович
Действителен с 27.09.2022 по 21.12.2023

Утверждено
приказом Государственного комитета
Республики Карелия по строительному,
жилищному и дорожному надзору
от 11 мая 2023 года № 42о/д

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
«ЦЕНТР МОНИТОРИНГА И АНАЛИТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ»**

I. Общие положения

1. Настоящее 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 Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия и применяется при определении заработной платы работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр мониторинга и аналитической работы» (далее - Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается правовым актом в соответствии с настоящим Положением 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 от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия;

мнения представительного органа работников (при его наличии);

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Положение включает в себя порядок и условия оплаты труда работников, условия оплаты труда директора, заместителя директора; 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 раздельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

7.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общетраслевые должности специалистов и служащих, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, 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»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Общетраслевые должности служащих первого уровня: 1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	8380
2.	Общетраслевые должности служащих первого уровня: 2-й квалификационный уровень	старший делопроизводитель	9497
3.	Общетраслевые должности служащих третьего уровня: 4-й квалификационный уровень	ведущий аналитик ведущий юрисконсульт	12849
4.	Общетраслевые должности служащих четвертого уровня:	главный аналитик	13407

	2-й квалификационный уровень		
--	------------------------------	--	--

7.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, должности или профессии которых не включены в ПКГ:

- заместитель директора, оклад - 18100 руб.
- ведущий специалист, оклад - 11173 руб.
- главный специалист - эксперт по информационно - аналитической работе, оклад - 13407 руб.
- главный специалист, оклад - 13407 руб.
- главный специалист - юрисконсульт, оклад - 13407 руб.
- главный специалист - системный администратор, оклад - 13407 руб.
- главный экономист по финансовым и кадровым вопросам, процедурам закупки и охраны труда, оклад - 15642 руб.
- начальник информационно - аналитического отдела, оклад - 15642 руб.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8. 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:

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);

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

9. 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 N 105-П «Об утверждении разъяснений о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях».

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

11. 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.

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

13. В случае если начисленная месячная заработная плата работника государственного учреждения Республики Карелия (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 выполнившему 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).

14. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

конкретизируются в коллективном договоре или локальном нормативном акте Учреждения и являются обязательными для включения в трудовые договоры работников.

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

15. 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 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;
- г) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

16. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения с применением демократических процедур в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

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

- а) выплаты за сложность и напряженность работы могут устанавливаться всем работникам Учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности;

Выплата устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Критериями для установления выплат являются:

- 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.

- б) премиальные выплаты выплачиваются по итогам работы за месяц, а также по итогам года:

Премиальная выплата выплачивается при условии выполнения установленных показателей эффективности работы.

В случае окончания в одном месяце нескольких периодов, по итогам работы за которые возможна выплата премии, премия выплачивается только за один (наибольший) период. Решение о выплате премий за конкретный период принимается директором Учреждения.

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

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.

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

При премировании за выполнение особо важных и сложных заданий учитываются следующие критерии:

- оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

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.

г) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки:

При стаже работы	Размер ежемесячной надбавки (в процентах от оклада (должностного оклада))
от 1 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 получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, включается:

время работы в аппаратах органов государственной власти и управления, а также органах местного самоуправления;

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

время работы в посольствах, представительствах органов государственной власти и управления за границей;

время военной службы;

время работы в государственных и муниципальных учреждениях Республики Карелия, а также в организациях, занимавшихся хозяйственным обслуживанием органов государственной власти Республики Карелия.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, засчитываются периоды работы (службы), которые до вступления в силу настоящего Положения были в установленном порядке включены (засчитаны) работникам Учреждения в указанный стаж.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет назначается работникам только по основному месту работы.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных и муниципальных органов, организаций, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации;

18. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным правовым 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 (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

III. Условия оплаты труда директора и заместителя директора Учреждения

19. Оплата труда директора и заместителя 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 Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений».

20. Заработная плата директора и заместителя директора Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

21. Условия оплаты труда директора и заместителя 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.

22. Размер должностного оклада заместителю директора Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

23. Заместителю директора Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в разделе II настоящего Положения.

24. Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи директору государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр мониторинга и аналитической работ», утверждаемым приказом Государственного комитета Республики Карелия по строительному, жилищному и дорожному надзору с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и с учетом показателей эффективности деятельности указанного государственного учреждения и его директора.

25. С учетом условий труда директору Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом II настоящего Положения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

26. Из фонда оплаты труда директору Учреждения и работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

27. Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее конкретных размерах принимает Председатель Государственного комитета Республики Карелия по строительному, жилищному и дорожному надзору на основании письменного заявления директора Учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании, оказании материальной помощи директору государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр мониторинга и аналитической работ».

28. Выплата материальной помощи работнику Учреждения производится один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада) и приурочивается к выходу работника Учреждения в очередной отпуск (к любой части ежегодно оплачиваемого отпуска по письменному заявлению работника).

29. Работнику Учреждения может быть дополнительно оказана материальная помощь:

1) в связи с юбилейными датами (45 лет и далее каждые пять лет), ко дням государственных праздников Российской Федерации;

2) в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением, в связи с приобретением дорогостоящих лекарственных средств на лечение по болезни. Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника Учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

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

31. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.