



Российская Федерация

Республика Карелия

Государственный комитет Республики Карелия
по ценам и тарифам

ПРИКАЗ

24 марта 2026 года

№ 38

г. Петрозаводск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский информационно-аналитический центр интегральной системы ресурсного мониторинга», подведомственного Государственному комитету Республики Карелия по ценам и тарифам

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», 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», приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский информационно-аналитический центр интегральной системы ресурсного мониторинга», подведомственного Государственному комитету Республики Карелия по ценам и тарифам.

2. Признать утратившими силу:

приказ Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам от 7 февраля 2024 года № 15 «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» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2024, № 2, ст. 374);

приказ Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам от 16 октября 2025 № 254 «О внесении изменений приказ Государственного комитета Республики Карелия по ценам и тарифам от 7 февраля 2024 года № 15» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 22 октября 2025 года, № 1001202510220004).

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 апреля 2026 года.

И.о. Председателя
Государственного комитета
Республики Карелия
по ценам и тарифам

У.А.Кензеев

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 0091BED9FCDCB5D5B4AF8998CF8FC7D2D5

Владелец **Кензеев Улан Айсович**

Действителен с 22.04.2025 по 16.07.2026

Утверждено
приказом Государственного комитета
Республики Карелия по ценам и тарифам
от «24» марта 2026 года № 38

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский информационно-аналитический центр интегральной системы ресурсного мониторинга», подведомственного Государственному комитету Республики Карелия по ценам и тарифам

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский информационно-аналитический центр интегральной системы ресурсного мониторинга», подведомственного Государственному комитету Республики Карелия по ценам и тарифам, разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, 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», 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», подведомственного Государственному комитету Республики Карелия по ценам и тарифам (далее – Положение, Учреждение, Госкомитет).

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:

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;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников (при его наличии).

3. Положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников;

условия оплаты труда директора Учреждения;

условия осуществления материальной помощи;

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 и предельными размерами не ограничивается.

7. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

8. Заработная плата работников (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда) в соответствии со статьями 133, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

9. Штатное расписание Учреждения согласовывается Госкомитетом, утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Размеры окладов (должностных окладов)

1.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп, далее – ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ 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	16000

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

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Специалист по финансовым вопросам	19000
2.	Специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем	16000
3.	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	16000
4.	Специалист по информационным ресурсам	16000
5.	Специалист по организационному и документационному обеспечению	16000
6.	Специалист	19000

2. Виды и условия осуществления 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 должностей (профессий), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

д) 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. Выплаты компенсационного характера труда 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. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

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 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.6. 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, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда) 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).

Порядок установления доплаты и ее размер определяется в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного 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».

2.7. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях, утвержденном 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».

2.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовые договоры работников, заключаемые с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников Учреждения 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.

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

3. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

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 (ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), 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. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются директором Учреждения в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы Учреждения.

3.3. Решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными правовыми актами Учреждения.

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

3.5. Минимальная доля средств, направляемая на стимулирующие выплаты, составляет 20 % от месячного фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.6. Выплаты за сложность и напряженность устанавливаются с учетом следующих критериев:

- а) привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;
- б) сложность выполняемой работы;
- в) интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

Выплаты за сложность и напряженность устанавливаются на срок до одного года приказом директора Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и выплачивается ежемесячно. Максимальным размером выплата за сложность и напряженность не ограничена.

3.7. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада, доктора наук устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

3.8. 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 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).

3.9. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников Учреждения за результаты труда по итогам работы за установленный период (ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года).

Премияльные выплаты могут быть произведены за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год. Основанием для осуществления премияльных выплат по итогам работы является приказ директора Учреждения.

Максимальный премияльный фонд работникам Учреждения за установленный период определяется как совокупный размер всех окладов (должностных окладов) работников, за исключением оклада (должностного оклада) директора Учреждения.

Конкретный размер премияльной выплаты по итогам работы определяется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом фактически отработанного времени в установленном периоде. Максимальным размером премияльная выплата не ограничена.

При определении конкретных размеров премияльной выплаты учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

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

соблюдение работником установленных правил внутреннего трудового распорядка;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.10. Решение о премияльных выплатах (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий принимается директором Учреждения, в том числе на основании представленного Госкомитетом предложения о премировании работника.

Премияльная выплата (разовая) за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается в абсолютном размере.

3.11. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за выслугу лет) устанавливаются работникам Учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение выплаты за выслугу лет:

При стаже работы, дающем право на получение выплаты за выслугу лет	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет 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

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

- 1) время работы в Учреждении;
- 2) период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением;
- 3) время работы в исполнительных органах Республики Карелия, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях жилищно-коммунального и энергетического комплекса;
- 4) периоды работы в должностях руководителей и специалистов на предприятиях и в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности, опыт и знание работы в которых необходимы работникам Учреждения для выполнения должностных обязанностей.

Для рассмотрения вопросов о возможности включения отдельных периодов работы, указанных в подпункте 4 настоящего пункта, в стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, в Учреждении создается комиссия по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет (далее – комиссия), состав которой утверждается локальным актом Учреждения.

Комиссии проводятся по заявлению работника о включении отдельных периодов работы, указанных в подпункте 4 настоящего пункта, в стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет. Решения комиссии оформляются протоколами, которые являются основанием для издания локальных правовых актов Учреждения об установлении работникам Учреждения размера выплаты за выслугу лет.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке либо сведениями о трудовой деятельности, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям, удостоверяющими наличие стажа работы (службы).

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.

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. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета директора) установлен в кратности 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета директора Учреждения), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета директора Учреждения) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Учреждения на среднемесячную заработную плату работников (без учета директора Учреждения). 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 24.04.2002 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5. С учетом условий труда директора Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2 раздела II настоящего Положения. Конкретный размер выплат компенсационного характера директору Учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

6. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи директору Учреждения, утвержденным Госкомитетом.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. Работникам Учреждения один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (любой части ежегодного оплачиваемого отпуска) по письменному заявлению производится выплата материальной помощи в размере двух окладов (должностных) окладов.

Право на материальную помощь к ежегодному отпуску возникает у работника не ранее шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

В случае если работник не использовал в течение рабочего года своего права на отпуск, выплата материальной помощи производится в конце года по заявлению работника при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

2. Работникам Учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения может быть оказана материальная помощь:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);

2) в связи с вступлением в брак, рождением (усыновлением) ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), смертью работника Учреждения (по личному заявлению ближайшего родственника умершего работника);

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

3. Решение об оказании материальной помощи в соответствии с пунктом 2 настоящего раздела и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника при наличии документального подтверждения причин, по которым она выплачивается, и оформляется приказом.

4. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее конкретных размерах принимается Госкомитетом на основании письменного заявления директора Учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании и оказании материальной помощи руководителю учреждения, утвержденным Госкомитетом.