



Российская Федерация

Республика Карелия

**МИНИСТЕРСТВО**  
**национальной и региональной политики**

**П Р И К А З**

11 ноября 2021

№ 253

г.Петрозаводск

О внесении изменений в приказ  
Министерства национальной и  
региональной политики Республики  
Карелия от 2 декабря 2019 года № 261

В целях устранения нарушений правил юридической техники

**П Р И К А З Ы В А Ю :**

1. Внести изменения в приказ Министерства национальной и региональной политики Республики Карелия от 2 декабря 2019 года № 261 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский центр поддержки местных инициатив», подведомственного Министерству национальной и региональной политики Республики Карелия» (далее – приказ, положение) (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 5 декабря 2019 года, № 1001201912050003), изложив положение в новой редакции:

**«УТВЕРЖДЕНО**

приказом Министерства  
национальной и региональной  
политики Республики Карелия  
от 2 декабря 2019 года № 261

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников государственного казенного учреждения  
Республики Карелия «Карельский центр поддержки местных  
инициатив», подведомственного Министерству национальной  
и региональной политики Республики Карелия**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский центр поддержки местных инициатив» (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденным 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» (далее – постановление Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П), определяет условия оплаты и стимулирования труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский центр поддержки местных инициатив», подведомственного Министерству национальной и региональной политики Республики Карелия (далее – учреждение, учредитель соответственно), и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения;

другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

2. Положение носит для учреждения обязательный характер.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором или 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 наличии).

4. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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.

5. Заработная плата работников 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. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия.

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

9. Штатное расписание учреждения согласовывается учредителем, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

## **II. Размеры окладов (должностных окладов)**

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным 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	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1.	Специалист	12 051

### **III. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера**

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения 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.

12. 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).

13. 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.

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

15. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

16. 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.

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

18. 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 указанные выплаты не производятся.

19. 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 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<sub>м</sub> – минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера

оплаты труда, установленного федеральным законом);

Рн – 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 и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

20. При наступлении у работника учреждения права на выплаты компенсационного характера в период пребывания в ежегодном оплачиваемом 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.

21. 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, 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» (далее – приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н).

#### **IV. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

22. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

23. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за сложность и напряженность работы;
- б) выплаты за наличие одной ученой степени кандидата или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;
- в) 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;

г) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);

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

е) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

24. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утверждаемых Министерством, письменных представлений должностных лиц учреждения, а также на основании разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание в случаях, указанных в настоящем Положении, соответствующей комиссии, в состав которой, при наличии представительного органа работников учреждения, включаются представители данного органа).

Должностные лица учреждения, осуществляющие письменные представления об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, несут персональную ответственность за организацию учета выполняемой работниками учреждения работы и достоверность представленной информации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения. Решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

26. Решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются правовыми актами учреждения.

27. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в размере не менее 1 процента оклада (должностного оклада) работника учреждения и производятся ежемесячно.

Критериями для установления выплат за сложность и напряженность работы являются:

привлечение работника учреждения к выполнению особо важных и ответственных работ;

сложность выполняемой работы;

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

28. Выплаты за сложность и напряженность устанавливаются работникам учреждения на срок до одного года.

29. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата или доктора наук (далее – выплата за ученую степень) устанавливаются работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата или доктора наук в области знаний, соответствующей направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей, в следующих размерах:

за наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов оклада (должностного оклада);

за наличие ученой степени доктора наук – 15 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у работника учреждения ученой степени кандидата и доктора наук выплата за ученую степень устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер, и производится ежемесячно.

30. Право на выплату за ученую степень по должности, дающей право на установление выплаты, возникает у работника учреждения со дня принятия решения о выдаче диплома кандидата наук или доктора наук в порядке, определенном Федеральным законом от 23 августа 1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

Выплата за ученую степень устанавливается работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата или доктора наук, на основании заявления об установлении выплаты. К заявлению работника учреждения прилагается копия соответствующего диплома (при предъявлении подлинника).

Перерасчет выплаты за ученую степень производится не более чем за 12 месяцев, предшествовавших дню обращения работника учреждения за установлением выплаты, но не ранее даты начала работы работника в учреждении по должности, дающей право на установление выплаты за ученую степень.



31. 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 (далее – выплата за почетное звание), устанавливаются работникам учреждения в следующих размерах:

за наличие почетного звания Российской Федерации – 10 процентов оклада (должностного оклада);

за наличие почетного звания Республики Карелия – 5 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у работника учреждения почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Карелия (далее – почетное звание) выплата за почетное звание устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер, и производится ежемесячно.

32. Право на выплату за почетное звание по должности, дающей право на установление выплаты, возникает у работника учреждения со дня присвоения почетного звания.

Выплата за почетное звание устанавливается на основании заявления работника учреждения с указанием реквизитов и (или) с приложением копии удостоверения (при предъявлении подлинника) о присвоении почетного звания.

Перерасчет выплаты за почетное звание производится не более чем за 12 месяцев, предшествовавших дню обращения работника учреждения за установлением выплаты, но не ранее даты начала работы работника в учреждении по должности, дающей право на установление выплаты за почетное звание.

33. 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)
до 1 года	0
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и производится ежемесячно.

34. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются период работы в учреждении, а также период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, а также время работы в учреждении.

35. Для рассмотрения вопросов о возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, создается комиссия учреждения по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее – комиссия), состав которой утверждается локальным актом учреждения.

Решения комиссии оформляются протоколами, которые являются основанием для издания локальных правовых актов учреждения об установлении работникам учреждения размера надбавки за выслугу лет.

36. Надбавка за выслугу лет назначается работникам только по основному месту работы.

37. Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения выплаты за выслугу лет, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, формируемые в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, и, если наименование должности не позволяет оценить направления деятельности, по которым работник работал, наличие требуемых опыта и знаний, дополнительно к трудовой книжке – должностные инструкции, трудовой договор и иные документы, соответствующие установленным законодательством требованиям.

Обязанность по представлению документов и сведений, указанных в абзаце первом настоящего пункта (за исключением трудовой книжки), возлагается на работника учреждения.

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).

38. Выплата за выслугу лет устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

В случае если стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, подтверждается документами и сведениями, указанными в абзаце первом пункта 37 (за исключением трудовой книжки), выплата за выслугу лет устанавливается со дня представления работником учреждения таких документов.

При наступлении у работника права на выплаты в период пребывания в 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.

39. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, улучшения качества предоставляемых услуг, поощрения работников учреждения за выполненную работу с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утверждаемых Министерством, а также на основании разработанных в учреждении показателей эффективности труда работников учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы работнику учреждения, проработавшему неполный период, за который производятся выплаты, осуществляются пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

40. При премировании учитываются:

участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утверждаемых Министерством;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

Положение о премировании утверждается локальным нормативным актом учреждения.

41. Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премияльные выплаты по итогам работы не ограничены.

42. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть не установлены или снижены работникам учреждения по решению руководителя учреждения в случае:

наложения на работника учреждения в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей;

в иных случаях, установленных локальными нормативными актами учреждения.

При принятии решения об установлении работникам учреждения премияльных выплат по итогам работы в сниженном размере либо о неустановлении работникам учреждения премияльных выплат по итогам работы учитываются характер, вид нарушений, обстоятельства, при которых

были допущены нарушения, наличие наступивших в связи с допущенным нарушением вредных последствий и их размер (значение).

Решения об установлении работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы в сниженном размере либо о неустановлении работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы утверждаются локальными правовыми актами учреждения с указанием причин принятого решения.

43. Оценка эффективности деятельности работников учреждения осуществляется непосредственным руководителем ежемесячно, решение о размере выплаты определяется руководителем учреждения ежемесячно.

44. Премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий (далее – разовые премиальные выплаты) могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Максимальным размером разовые премиальные выплаты не ограничены.

45. При наступлении у работника учреждения права на выплаты стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном оплачиваемом 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.

46. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников, заключаемых с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н.

#### **V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения**

47. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П.

48. Зарплата руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Среднемесячная заработная плата за квартал руководителя учреждения не должна превышать среднемесячную заработную плату за квартал Министра национальной и региональной политики Республики Карелия.

49. 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.

50. В соответствии с пунктом 9.1 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П, Министерством устанавливаются:

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя учреждения);

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя учреждения).

51. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя учреждения в процентах к 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.

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

53. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителю учреждения, утвержденным учредителем, с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утверждаемых Министерством

54. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

55. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

56. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании и оказании материальной помощи руководителю учреждения, утвержденным учредителем.

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

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

- 1) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
- 2) в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением. Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

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

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

2. Признать утратившим силу приказ Министерства национальной и региональной политики Республики Карелия от 13 августа 2021 года № 168 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Карельский центр поддержки местных инициатив», подведомственного Министерству национальной и региональной политики Республики Карелия» (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)), 17 августа 2021 года, № 1001202108170002).

Министр



С.В. Киселев