



Российская Федерация
Республика Карелия
Администрация Главы Республики Карелия

ПРИКАЗ

29 октября 2020 года

№ 310

г. Петрозаводск

О внесении изменений в приказ
Администрации Главы Республики Карелия
от 20 февраля 2019 года № 54

В соответствии с постановлениями Правительства Республики Карелия от 19 декабря 2019 года № 484-П «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П» и от 8 мая 2020 года № 200-П «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П» приказываю:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Республики Карелия «Информационное агентство «Республика Карелия», подведомственного Администрации Главы Республики Карелия, по видам экономической деятельности, утвержденное приказом Администрации Главы Республики Карелия от 20 февраля 2019 года № 54 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономного учреждения Республики Карелия «Информационное агентство «Республика Карелия», подведомственного Администрации Главы Республики Карелия, по видам экономической деятельности» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2019, № 2, ст. 464; № 6, ст.1399; № 7, ст.1711; № 10, ст.2377; Официальный интернет-портал правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>), 27 января 2020 года, № 1001202001270001; 10 апреля 2020 года, № 1001202004100002; 19 июня 2020 года, № 1001202006190002; 29 октября 2020, № 1001202010290001), следующие изменения:

1) дополнить пунктом 3¹ следующего содержания:

«3¹. В целях повышения эффективности и результативности труда для работников учреждения, выполняющих работы по изготовлению материалов для публикации в сетевом издании «Информационное агентство «Республика» (далее соответственно – авторский материал, работа по изготовлению авторских материалов), а также для работников учреждения, выполняющих работы по верстке, корректуре газет и сборника «Собрание законодательства Республики Карелия» (далее – работники учреждения, выполняющие определенные работы), рекомендуется установить сдельную систему оплаты труда, регулируемую разделом VII настоящего Примерного положения.»;

2) в пункте 4:

абзац второй изложить в следующей редакции:

«рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, а также по должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в профессиональные квалификационные группы;»;

дополнить абзацем следующего содержания:

«условия сдельной системы оплаты труда работников учреждения, выполняющих определенные работы.»;

3) в пунктах 5 - 7 слова «должностной оклад» в соответствующем числе и падеже заменить словами «оклад (должностной оклад)» в соответствующем числе и падеже;

4) наименование раздела II изложить в следующей редакции:

«II. Размеры окладов (должностных окладов)»;

5) в пункте 12 слова «должностных окладов» заменить словами «окладов (должностных окладов)»;

6) пункт 13 изложить в следующей редакции:

«13. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности работников печатных средств массовой информации, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни	Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), рублей
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»	
1-й квалификационный уровень: технический редактор	4 083

ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень: выпускающий (редактор по выпуску), фотокорреспондент	7 199
2-й квалификационный уровень: редактор, художественный редактор	7 306
3-й квалификационный уровень: системный администратор	7 413
4-й квалификационный уровень: политический обозреватель, редактор I категории, шеф-редактор	17 727
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»	
3-й квалификационный уровень: главный редактор	18 263

»;

7) пункт 16 изложить в следующей редакции:

«16. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемые размеры (окладов) должностных окладов, рублей
1.	Менеджер по продвижению рекламных услуг средств массовой информации	5 372
2.	Трафик-менеджер	5 480
3.	Менеджер по подписке и реализации печатной продукции	6 017
4.	Менеджер по работе с социальными медиа	9 025
5.	Оператор эфира	9 132
6.	Контент-редактор	9 240
7.	Специалист по охране труда	10 743
8.	Главный видеооператор	12 892
9.	Главный телеоператор	12 892
10.	Начальник отдела допечатной подготовки	15 041
11.	Начальник отдела рекламы	15 041
12.	Культурный обозреватель	16 653

13.	Главный специалист по информационно-технической поддержке сайта	16 975
14.	Редактор спецпроектов	17 189
15.	Главный редактор сайта	17 297
16.	Главный инженер	17 727
17.	Заместитель главного редактора телеканала	17 819
18.	Главный редактор телеканала	18 263
19.	Главный редактор радиоканала	18 263
20.	Заместитель руководителя отдела по работе с социальными сетями	26 858
21.	Руководитель отдела «Объединенная редакция СМИ»	28 685
22.	Руководитель отдела по работе с социальными сетями	28 685
23.	Главный редактор автономного учреждения Республики Карелия «Информационное агентство «Республика Карелия»	29 006

»;

8) в пункте 17:

слова «должностным окладам» заменить словами: «окладам (должностным окладам)»;

слова «по соответствующим профессиональным квалификационным группам» исключить;

9) пункт 18 дополнить подпунктом «д» следующего содержания:

«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).»;

10) дополнить пунктом 25¹ следующего содержания:

«25¹. 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.»;

11) пункт 27 изложить в следующей редакции:

«27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения,

утверждаемых Администрацией, письменных представлений руководителей структурных подразделений учреждения (в случаях, указанных в настоящем Примерном положении), 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 Примерном положении, соответствующей комиссии, в состав которой, при наличии представительного органа работников учреждения, включаются представители данного органа).

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

Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения 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.»;

12) в пункте 28 второе предложение изложить в следующей редакции:

«Решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными нормативными актами учреждения.»;

13) пункт 29 изложить в следующей редакции:

«29. 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:

выплаты за сложность и напряженность работы;

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

выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;

премиальные выплаты по итогам работы (ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев), а также по итогам года) (далее - премиальные выплаты по итогам работы);

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

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.»;

14) дополнить пунктами 29¹ – 29¹² следующего содержания:

«29¹. 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.

29². Выплаты за сложность и напряженность устанавливаются работникам учреждения на срок до одного года с учетом письменных представлений руководителей структурных подразделений учреждения (при наличии) (за исключением работников учреждения, непосредственно подчиненных руководителю учреждения).

29³. 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.

29⁴. 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.

29⁵. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника учреждения, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника учреждения (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.

29⁶. 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.

29⁷. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, улучшения качества предоставляемых услуг (выполняемых работ), поощрения работников учреждения за выполненную работу с учетом достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, утверждаемых Администрацией, а также на основании разработанных в учреждении показателей и критериев 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.

29⁸. При премировании учитываются:

участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, утверждаемых Администрацией;

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.

29⁹. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены.

29¹⁰. Премиальные 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 премиальных выплат по итогам работы в сниженном размере либо о неустановлении работникам учреждения премиальных 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 нормативными актами учреждения, с указанием причин принятого решения.

29¹¹. Оценка эффективности и результативности работы работников учреждения для установления им размеров премиальных выплат по итогам работы производится комиссией учреждения, создание которой предусмотрено пунктом 27 настоящего Примерного положения. Решения комиссии оформляются протоколами, которые носят для руководителя учреждения рекомендательный характер. Решения комиссии принимаются с учетом письменных представлений руководителей структурных подразделений учреждения (при наличии) (за исключением работников учреждения, непосредственно подчиненных руководителю учреждения).

29¹². 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.

Разовые премиальные выплаты устанавливаются с учетом письменных представлений руководителей структурных подразделений учреждения (при наличии) (за исключением работников учреждения, непосредственно подчиненных руководителю учреждения).

Максимальным размером разовые премиальные выплаты не ограничены.»;

15) пункты 30 – 31 признать утратившим силу;

16) пункт 32 изложить в следующей редакции:

«32. 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.»;

17) дополнить пунктами 32¹ – 32⁵ следующего содержания:

32¹. В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения выплаты за выслугу лет, засчитываются:

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

время работы в учреждении.

32². В учреждении создается комиссия по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении (далее – комиссия), которая рассматривает вопросы возможности зачета отдельных периодов работы, указанных в абзаце втором пункта 32¹ настоящего Примерного положения, в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения выплаты за выслугу лет при назначении на должность.

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

32³. Выплата за выслугу лет назначается работникам учреждения только по основному месту работы.

32⁴. 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 66¹ 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.

32⁵. Выплата за выслугу лет устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта и пункте 36¹ настоящего Примерного положения.

В случае, если стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, подтверждается документами и сведениями, указанными в абзаце первом пункта 32¹ (за исключением трудовой книжки), выплата за выслугу лет устанавливается со дня представления работником учреждения таких документов.»;

18) пункты 33 - 35 признать утратившими силу;

19) дополнить пунктом 36¹ следующего содержания:

«36¹. 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.»;

20) в пункте 37:

в абзаце первом слова «должностного оклада» заменить словами «оклада (должностного оклада)»;

в абзаце втором слова «- главного распорядителя (распорядителя) средств бюджета Республики Карелия, в ведении которого находится указанное учреждение» исключить;

21) в пунктах 38, 39 слова «должностной оклад» в соответствующем числе и падеже заменить словами «оклад (должностной оклад)» в соответствующем числе и падеже;

22) пункт 40 изложить в следующей редакции:

«40. В соответствии с пунктом 9¹ Положения 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», Администрацией устанавливаются:

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

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

23) в пункте 41 слова «настоящего Положения» заменить словами «настоящего Примерного положения»;

24) в пункте 42 слова «показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности указанного государственного учреждения и его руководителя» заменить словами «целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, утверждаемых Администрацией»;

25) в пункте 43 слова «настоящего Положения» заменить словами «настоящего Примерного положения»;

26) в пункте 46 слова «настоящего Положения» заменить словами «настоящего Примерного положения»;

27) дополнить разделом VII следующего содержания:

«VII. Сдельная система оплаты труда.

48. Сдельная система применяется для оплаты труда работников учреждения, выполняющих определенные работы.

Сдельную оплату труда рекомендуется устанавливать для работников структурных подразделений учреждения, на которые возложено выполнение работ, указанных в пункте 3¹ настоящего Примерного положения,

замещающих должности корреспондента, специального корреспондента, мультимедиа корреспондента, корректора, старшего корректора, оператора компьютерной верстки.

49. При сдельной системе оплаты труда расчет заработной платы работника учреждения производится:

исходя из фактически выполненного объема работ по сдельным расценкам на выполняемую работу;

с установлением выплат компенсационного характера к сдельным расценкам на выполняемую работу или в абсолютных размерах в соответствии с пунктами 17 - 23, 25, 25¹ настоящего Примерного положения;

с установлением премиальных выплат по итогам работы и разовых премиальных выплат в процентах к сдельным расценкам или в абсолютном размере в соответствии с пунктами 26 – 28, абзацами пятым, шестым пункта 29, пунктами 29⁷ - 29¹², 36 настоящего Примерного положения.

50. Рекомендуемый минимальный размер сдельных расценок на выполняемую работниками учреждения работу по изготовлению авторских материалов:

№ п/п	Вид авторского материала	Минимальный размер расценок на выполняемую работу, в рублях
1	Изготовление новостного материала без выезда на место события	70
2	Выезд на место события (сбор материала)	70
3	Комментарий респондента или эксперта	70
4	Изготовление фотографии к материалу	70
5	Съемка фоторепортажа (более пяти фотографий) к материалу	350
6	Подготовка видео к материалу	70
7	Изготовление эксклюзивной новости	140
8	Изготовление новостного материала во время командировки или служебной поездки	350
9	Изготовление новостного материала в дежурное время	140
10	Мониторинг новостных материалов в дежурное время	140
11	Изготовление видеоролика и новостного материала (до 2000 знаков)	420
12	Изготовление видеоролика и журналистского материала (более 2 000 знаков):	
	I категории сложности	700
	II категории сложности	770
	III категории сложности	840
	IV категории сложности	910
	V категории сложности	980
	VI категории сложности	1050

13	<u>Изготовление статьи от 2000 до 5000 знаков:</u> I категории сложности II категории сложности III категории сложности IV категории сложности V категории сложности VI категории сложности	700 770 840 910 980 1050
14	<u>Изготовление репортажа или статьи более 5000 знаков:</u> I категории сложности II категории сложности III категории сложности IV категории сложности V категории сложности VI категории сложности VII категории сложности VIII категории сложности IX категории сложности	700 1050 1400 1750 2100 2450 2800 3150 3500
15	Изготовление видеоролика с титрами	210
16	Изготовление видеосюжета	350
17	<u>Изготовление сводного материала по теме:</u> I категории сложности II категории сложности III категории сложности IV категории сложности V категории сложности VI категории сложности VII категории сложности VIII категории сложности IX категории сложности	490 560 630 700 770 840 910 980 1050
18	<u>Изготовление журналистского материала по проектам, утвержденным приказом Администрации:</u> I категории сложности II категории сложности III категории сложности IV категории сложности V категории сложности VI категории сложности VII категории сложности VIII категории сложности	1050 1400 1750 2100 2450 2800 3150 3500
19	<u>Трансляции (вещание в онлайн-режиме):</u> <u>Текст-трансляция, видеотрансляция, трансляция в социальных сетях:</u> I категории сложности II категории сложности III категории сложности IV категории сложности V категории сложности <u>Трансляция во время командировки или служебной поездки:</u> I категории сложности	700 1050 1400 1750 2100 700

	II категории сложности	1050
	III категории сложности	1400
	IV категории сложности	1750
20	Изготовление инфографики	350
21	<u>Журналистский опрос:</u>	
	I категории сложности	100
	II категории сложности	200
	III категории сложности	300

51. Категорию сложности авторского материала определяет руководитель учреждения или уполномоченное им должностное лицо.

Критерии, по которым определяются категории сложности выполненной работы, устанавливаются локальным актом учреждения. Такими критериями могут являться: объем выполненной работы, оперативность подачи материала, объем обработанной информации, количество обработанных документов, количество опрошенных респондентов, количество знаков в материале, глубина и самостоятельность проработки темы, оригинальность журналистского подхода, языковая грамотность, использование дополнительных элементов и источников (графика, врезки, базы данных, иное), выразительность языка, отсутствие фактических ошибок, работа в экстремальных условиях, уровень посещаемости и (или) просмотров после публикации материала на сайте и другие критерии.

52. Если выполненная работа по изготовлению авторских материалов не соответствует критериям, устанавливаемым в зависимости от категории сложности выполненной работы, то оплата такой работы не производится.

За выполнение работы по изготовлению одного авторского материала оплата может производиться нескольким работникам учреждения, которым установлена сдельная система оплаты труда, участвовавшим в подготовке и публикации указанного авторского материала.

53. Рекомендуемый минимальный размер сдельных расценок для работников учреждения, выполняющих работы по верстке газет:

№ п/п	Вид работы	Минимальный размер расценок на выполняемую работу, в рублях
1	Верстка одной газетной полосы формата А4, включающая обработку текстовых, графических файлов, верстку, правку, преобразование газетной полосы в соответствующий формат, проверку соответствия pdf-файлов печатному изданию, подготовку и отправку pdf-файлов в типографию	165

54. Рекомендуемый минимальный размер сдельных расценок для работников учреждения, выполняющих работы по корректуре газет:

№ п/п	Вид работы	Минимальный размер расценок на выполняемую работу, в рублях
1	Корректурa одной газетной полосы формата А4	111

55. Рекомендуемый минимальный размер сдельных расценок для работников учреждения, выполняющих работы по верстке сборника «Собрание законодательства Республики Карелия»:

№ п/п	Вид работы	Минимальный размер расценок на выполняемую работу, в рублях
1	Верстка одной страницы сборника формата 60x84 1/8, включающая подготовку документов к верстке, обработку, преобразование файлов в соответствующий формат, непосредственно верстку, первую и вторую правку	27

56. Рекомендуемый минимальный размер сдельных расценок для работников учреждения, выполняющих работы по корректуре сборника «Собрание законодательства Республики Карелия»:

№ п/п	Вид работы	Минимальный размер расценок на выполняемую работу, в рублях
1	Корректурa одной страницы сборника формата 60x84 1/8	21

57. Сдельные расценки на выполняемую работу должны устанавливаться с учетом того, что при условии выполнения норм выработки заработная плата работника учреждения, работающего по сдельной системе оплаты труда, 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, не может быть меньше минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

58. Работникам учреждения, которым установлена сдельная система оплаты труда, могут производиться выплаты, предусмотренные пунктом 45 настоящего Примерного положения.

Иные выплаты, не предусмотренные настоящим пунктом и пунктами 48 – 57 настоящего Примерного положения, при оплате труда работников по сдельной системе оплаты труда не применяются.

59. Установить, что заработная плата работников автономного учреждения Республики Карелия «Информационное агентство «Республика Карелия» (далее – учреждение) (без учета премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат и

иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до ее изменения в соответствии с настоящим приказом, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Установить, что в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в том числе при переводе работников учреждения на иные должности после вступления в силу настоящего приказа, включаются периоды работы (службы), которые до вступления в силу настоящего приказа были включены им в указанный стаж в установленном порядке.

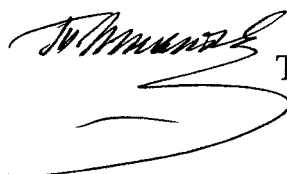
4. Руководителю учреждения:

внести необходимые изменения в локальные нормативные акты учреждения по оплате труда с учетом настоящего приказа в срок до 29 октября 2020 года;

провести в соответствии с требованиями трудового законодательства необходимые мероприятия, направленные на обеспечение реализации настоящего приказа.


5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением подпункта 1, абзацев четвертого, пятого подпункта 2, подпунктов 6, 7, 11, 13 - 18, 24, 27 пункта 1 настоящего приказа, которые вступают в силу с 1 января 2021 года.

Заместитель Главы Республики Карелия-
Руководитель Администрации
Главы Республики Карелия


Т.П.Игнатьева

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления
труда и занятости
Республики Карелия


Е.Е.Фролова

«28» октября 2020 года

