



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

# СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ  
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27 сентября 2016 г. 463  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

г. Симферополь

*О внесении изменений в постановление*

*Совета министров Республики Крым*

*от 23 декабря 2014 года № 561*

В соответствии со статьёй 84 Конституции Республики Крым, статьёй 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым»

**Совет министров Республики Крым постановляет:**

Внести в постановление Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 561 «Об оплате труда работников Государственного казённого учреждения Республики Крым «Центр занятости населения» следующие изменения:

название постановления дополнить словами «и Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр модернизации и укрепления материально-технической базы учреждений социального обслуживания и занятости в Республике Крым»;

пункты 1, 2, подпункты 3.1, 3.2 пункта 3 после слов «Государственного казённого учреждения Республики Крым «Центр занятости населения» дополнить словами «и Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр модернизации и укрепления материально-технической базы учреждений социального обслуживания и занятости в Республике Крым»;

в приложении к постановлению:

название приложения дополнить словами «и Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр модернизации и укрепления материально-технической базы учреждений социального обслуживания и занятости в Республике Крым»;

в пункте 1.1 раздела 1:

после слов «Государственного казённого учреждения Республики Крым «Центр занятости населения» дополнить словами «и Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр модернизации и укрепления материально-технической базы учреждений социального обслуживания и занятости в Республике Крым»; слово «отнесенного» заменить словом «отнесенных»;

абзац первый пункта 2.2 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«Должностной оклад директора учреждения составляет 25 600 рублей в месяц»;

пункт 2.6 изложить в следующей редакции:

«2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в кратности от 1 до 6»;

в разделе 3:

название раздела изложить в следующей редакции «3. Условия оплаты труда работников территориальных отделений Государственного казённого учреждения Республики Крым «Центр занятости населения»;

пункт 3.1 изложить в следующей редакции:

«3.1. Директорам территориальных отделений Государственного казённого учреждения Республики Крым «Центр занятости населения» должностные оклады устанавливаются в зависимости от численности постоянного населения соответствующего городского округа, муниципального района:

Численность постоянного населения городского округа, муниципального района, человек	Должностной оклад, рублей
до 50 000	19200
от 50 000 до 100 000	19600
от 100 000 до 200 000	20200
свыше 200 000	20600

Заместителю директора территориального отделения размеры должностных окладов устанавливаются на 5-15 процентов ниже размера должностного оклада директора территориального отделения»;

раздел 4 дополнить пунктом 4.5 следующего содержания:

«4.5. Размеры должностных окладов работников учреждений, занятых в сфере закупок, устанавливаются в размерах, предусмотренных приложением 3 к настоящему Положению»;

пункт 5.1 раздела 5 изложить в следующей редакции:

«5.1 Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

Разряд работ ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд	6310
2 разряд	7062
3 разряд	7183
4 разряд	7315
5 разряд	7447
6 разряд	7590
7 разряд	7810
8 разряд	7843

Разделы 6, 7 изложить в следующей редакции:

#### «6. Выплаты компенсационного характера

6.1. С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

при выполнении работ различной квалификации;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания;

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их начисления устанавливаются работодателем локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.3. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20% оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце текущего календарного года.

6.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад) не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, либо локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Работникам учреждений с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере до 30% должностного оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Время внутрисменного, сменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут выплачиваться указанные доплаты, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.8. Руководитель учреждения, по согласованию с представительным органом работников, может устанавливать ненормированный рабочий день для водителей легковых автомобилей с доплатой 25% должностного оклада. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

Водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем доплата за работу в ночное время производится на общих основаниях.

6.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а

также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## 7. Выплаты и надбавки стимулирующего характера

7.1. С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера» работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

### 7.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

Работникам устанавливается надбавка за ученую степень и почетное звание в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук в размере 25 %;

за ученую степень кандидата наук в размере 15 %;

за звание "заслуженный" работникам устанавливаются надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных республик СССР, Автономной Республики Крым, Республики Крым в размере 20 %.

При наличии у работника двух ученых степеней надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

7.3. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Надбавка за классность водителям не выплачивается в период выполнения следующих работ:

выполнение ремонтных работ автомобиля;

за время простоя;

другие работы, не связанные с управлением автомобилем.

7.4. Премия за образцовое выполнение государственного задания. Размер премии может устанавливаться руководителем с учетом мнения представительного органа работников при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнения государственного задания.

7.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном 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.

#### 7.6. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, процент
свыше 3 лет	10
свыше 10 лет	20
свыше 20 лет	30

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера выплаты к окладу за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

В общий стаж работы, дающий право на установление размера выплаты к окладу за выслугу лет, включается: время работы в органах службы занятости населения, периоды государственной гражданской, военной, правоохранительной или муниципальной службы, периоды замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, а также муниципальных должностей, замещаемых на постоянной основе.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы и по совместительству.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

#### 7.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

### 7.7.1 Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения, руководителей территориальных отделений учреждения по согласованию с представительным органом работников, а руководителю учреждения – Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- стабильно высокие показатели результативности работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

### 7.7.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения, руководителей территориальных отделений учреждения по согласованию с представительным органом работников, а руководителю учреждения – Министерством труда и социальной защиты Республики Крым.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, создание экспериментальных площадок;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

### 7.7.3 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений



учреждения, руководителей территориальных отделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

#### 7.8. Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда 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.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

В учреждении должны быть приняты локальные нормативные акты по оплате труда, согласованные с представительным органом работников (например, коллективный договор, положение об оплате труда и стимулирующих выплатах, отражающие перечень и условия выплат стимулирующего характера, конкретные показатели эффективности труда отдельных категорий работников и т.д.), созданы комиссии с участием представительного органа работников по оценке выполнения показателей эффективности работы работников для проведения заседаний и подготовки предложений по премированию работников, оформленных протоколами»;

приложения 1, 2 к Положению об оплате труда работников Государственного казённого учреждения Республики Крым «Центр занятости населения», утвержденные указанным постановлением, изложить в новой редакции (прилагаются);

дополнить Положение об оплате труда работников Государственного казённого учреждения Республики Крым «Центр занятости населения», утвержденное указанным постановлением, приложением 3 (прилагается).

**Глава Республики Крым,  
Председатель Совета министров  
Республики Крым**



**С. АКСЁНОВ**

**Заместитель Председателя  
Совета министров Республики Крым –  
руководитель Аппарата  
Совета министров Республики Крым**

**Л. ОПАНАСЮК**

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников Государственного  
казённого учреждения Республики  
Крым «Центр занятости населения» и  
Государственного казенного  
учреждения Республики Крым «Центр  
модернизации и укрепления  
материально-технической базы  
учреждений социального обслуживания  
и занятости в Республике Крым»  
(в редакции постановления  
Совета министров Республики Крым  
от «17» сентября 2016 г. № 463 )

Должностные оклады общеотраслевых должностных руководителей,  
специалистов и служащих территориальных отделений  
ГКУ «Центр занятости населения»

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Начальник отдела территориального отделения	12880
Заместитель начальника отдела территориального отделения	12075
Ведущий инспектор территориального отделения	11155
Ведущий бухгалтер территориального отделения	11155
Ведущий юрисконсульт территориального отделения	11155
Инспектор 1 категории территориального отделения	10350
Бухгалтер 1 категории территориального отделения	10350
Юрисконсульт 1 категории территориального отделения	10350
Инспектор 2 категории территориального отделения	9833
Бухгалтер 2 категории территориального отделения	9833
Юрисконсульт 2 категории территориального отделения	9833
Заведующий хозяйством территориального отделения	8842

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников Государственного  
казённого учреждения Республики  
Крым «Центр занятости населения» и  
Государственного казенного  
учреждения Республики Крым «Центр  
модернизации и укрепления  
материально-технической базы  
учреждений социального обслуживания  
и занятости в Республике Крым»  
(в редакции постановления  
Совета министров Республики Крым  
от «17» сентября 2016 г. № 463 )

Должностные оклады работников Государственного казенного учреждения  
Республики Крым «Центр занятости населения» и Государственного  
казенного учреждения Республики Крым «Центр модернизации и укрепления  
материально-технической базы учреждений социального обслуживания и  
занятости в Республике Крым»

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Начальник отдела	16744
Заместитель начальника отдела	15698
Ведущий инспектор	14502
Ведущий специалист	14502
Ведущий бухгалтер	14502
Ведущий юрисконсульт	14502
Ведущий специалист	14502
Инспектор 1 категории	13455
Бухгалтер 1 категории	13455
Юрисконсульт 1 категории	13455
Специалист 1 категории	13455
Инспектор 2 категории	12783
Бухгалтер 2 категории	12783
Юрисконсульт 2 категории	12783
Специалист 2 категории	12783
Заведующий хозяйством	11495

Приложение  
к постановлению Совета министров  
Республики Крым  
от «14» сентября 2016 г. № 463

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
Государственного казённого учреждения  
Республики Крым «Центр занятости  
населения» и Государственного казенного  
учреждения Республики Крым «Центр  
модернизации и укрепления материально-  
технической базы учреждений  
социального обслуживания и занятости в  
Республике Крым»

Должностные оклады работников учреждений, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист в сфере закупок	15698
Руководитель контрактной службы	16744