



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
ВЕЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14 апреля 2017 г. 210

от _____ № _____

г. Симферополь

*О внесении изменений в постановление
Совета министров Республики Крым
от 31 марта 2015 года №159*

В соответствии со статьями 144, 145, 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации, 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», статьёй 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»

Совет министров Республики Крым постановляет:

Внести в постановление Совета министров Республики Крым от 31 марта 2015 года № 159 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства сельского хозяйства Республики Крым» следующие изменения:

в приложении к постановлению:

пункт 2.6 изложить в следующей редакции:

«2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается Министерством сельского хозяйства Республики Крым в кратности 5,9»;

раздел 7 изложить в новой редакции:

«7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Перечень выплат стимулирующего характера, размер и условия их начисления фиксируются в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок и критерии их выплаты устанавливаются Министерством сельского хозяйства Республики Крым.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом организации на срок не более чем до конца года. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

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

- организацию 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 за интенсивность устанавливается руководителем, а руководителю – Министерством сельского хозяйства Республики Крым, в пределах фонда оплаты труда в процентах к окладу.

В случае несвоевременного исполнения заданий, ухудшения качества работы указанная надбавка уменьшается или отменяется.

Руководителю предприятия уменьшается или отменяется надбавка за интенсивность в следующих случаях:

- нарушение сроков и качества исполнений поручений Совета министров Республики Крым, Министерства сельского хозяйства Республики Крым;
- при наличии дисциплинарных и административных взысканий;
- при наличии нарушений, выявленных контролирующими органами;
- при наличии обоснованных претензий со стороны граждан и юридических лиц;
- при наличии несчастных случаев в организации;
- при наличии задолженности по заработной плате;
- при наличии задолженности перед бюджетами бюджетной системы.

7.2.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем, а руководителю – Министерством сельского хозяйства Республики Крым, в пределах фонда оплаты труда. 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).

Премия за высокие результаты работы мотивирует работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда. Она устанавливается работнику на месяц или иной срок, но не более чем до конца года.

Руководитель учреждения вправе самостоятельно, а в случае если организация имеет в своем составе структурные подразделения - по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер

или лишать работника премии полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- представление недостоверной информации;
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;
- нарушение внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны и др.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, выделенных на эти цели.

7.2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно 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.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем, а руководителю – Министерством сельского хозяйства Республики Крым, в пределах фонда оплаты труда как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

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

7.3 Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с решением соответствующей комиссии, создаваемой в учреждении, принимаемым на основе комплексной оценки деятельности и результативности работы с учетом критериев и показателей эффективности деятельности каждого работника.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности каждого работника устанавливаются на основе положения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

7.3.1. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в процентах от должностного оклада:

- 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, Республики Крым в размере 20%.

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

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

7.3.2. 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.

7.3.3. Медицинским работникам учреждений в соответствии с Положением об оплате труда работников здравоохранения устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

7.3.4. 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.

7.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

7.4.1. Надбавка за выслугу лет является гарантированной выплатой и устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере агропромышленного комплекса, в следующих размерах:

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

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

Применение надбавки за выслугу лет не образует нового оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Изменение размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки за выслугу лет, если документы, подтверждающие отработанный

период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Средства на осуществление выплат надбавок за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Надбавка за выслугу лет выплачивается руководителям учреждений и их заместителям по основному виду деятельности.

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

7.5.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, 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.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы руководителю устанавливаются по согласованию с Министерством сельского хозяйства Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

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, 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 или по соглашению сторон до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

В каждом 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»;

приложение 1 к Положению об оплате труда работников учреждений, отнесенных к сфере ведения Министерства сельского хозяйства Республики Крым, утвержденному указанным постановлением, дополнить строками следующего содержания:

Главный рыбовод	7840
Ведущий рыбовод	7760
Рыбовод 1 категории	7680
Рыбовод 2 категории	7600
Рыбовод	7520

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



С. АКСЁНОВ

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

Л. ОПАНАСЮК