



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16 мая 2017 г. 259
от _____ № _____
г. Симферополь

*О системе оплаты труда работников
Государственного автономного учреждения Республики
Крым «Деловой и культурный центр Республики Крым»*

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 83 и 84 Конституции Республики Крым, Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений 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:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Деловой и культурный центр Республики Крым» (далее - Положение).

2. Постоянному Представительству Республики Крым при Президенте Российской Федерации:

2.1. Обеспечивать контроль за соблюдением условий оплаты труда работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Деловой и культурный центр Республики Крым».

2.2. Предоставлять разъяснения по применению Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего постановления.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым - Постоянного Представителя Республики Крым при Президенте Российской Федерации Мурадова Г.Л.

Глава Республики Крым,
Председатель Совета министров
Республики Крым

Заместитель Председателя
Совета министров Республики Крым —
руководитель Аппарата
Совета министров Республики Крым



С. АКСЁНОВ

Л. ОПАНАСЮК

Приложение
к постановлению
Совета министров
Республики Крым
от «16 мая» 2017 г. № 259

**Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного автономного учреждения Республики Крым
«Деловой и культурный центр Республики Крым»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Деловой и культурный центр Республики Крым» (далее - учреждение), отнесенного к ведению Постоянного Представительства Республики Крым при Президенте Российской Федерации (далее – Постоянное Представительство), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» (далее – Закон).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом и с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым;

перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым;

рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, согласовывается с Постоянным Представительством и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

1.6. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.9. Руководитель учреждения обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий бюджета Республики Крым и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклад руководителя учреждения составляет 65 000 рублей в месяц.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. В зависимости от условий труда руководителю, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Постоянным Представительством.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки

результативности деятельности учреждения устанавливаются Постоянным Представительством.

2.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Постоянным Представительством, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, в кратности от 1 до 6.

3. Условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. 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 учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения 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;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся, от нормальных.

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

Перечень компенсационных выплат, порядок, 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.

4.1.1. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.2. 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.

4.1.3 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.4 Работникам учреждения устанавливаются 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.

4.2. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5. Выплаты и надбавки стимулирующего характера

5.1. Выплаты и надбавки стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики

Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Постоянного Представительства.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.2.1. Надбавка за интенсивность труда;

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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

5.2.2. 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 по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- 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.

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

5.2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений 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 (должностному окладу).

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

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ

5.3.1 Надбавка за наличие квалификационной категории

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, Республики Крым в размере 20%.

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

5.3.2. Премия за образцовое выполнение государственного задания.

Размер премии может устанавливаться руководителем с учетом мнения представительного органа при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнении государственного задания.

5.4. Надбавка за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы по направлению деятельности, предусмотренной должностной инструкцией работника, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, процент
свыше 1 года	10
свыше 5 лет	20
свыше 10 лет	30

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет устанавливаются Постоянным Представительством, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

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.

5.5. Премииальные вопросы по итогам работы.

Премия по итогам работы (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 учреждения устанавливаются в коллективном договоре, 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, 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 отчетном периоде.

5.6. Положение о стимулирующих выплатах работникам учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях укрепления заинтересованности работников в росте производительности труда и повышении уровня его нормирования, качества выполняемых работ руководители учреждений по условиям, предусмотренным коллективным договором, могут вводить сдельную оплату труда.

6.2 Сдельная оплата труда вводится в пределах фонда оплаты труда работников, для которых она применяется. Сдельные расценки устанавливаются исходя из должностного оклада по соответствующей должности (профессии) и квалификации, а тем, кто работает по межотраслевым единым нормам выработки или прогрессивным нормам трудовых затрат, - с повышением указанного оклада на 10 процентов.

7. Выплаты социального характера

7.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь.

7.2. Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или в коллективном договоре с учетом мнения представительного органа работников.

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



Л. ОПАНАСЮК

Приложение
к Положению о системе оплаты
труда работников
государственного автономного
учреждения Республики Крым
«Деловой и культурный центр
Республики Крым»

**Должностные оклады
работников государственного автономного учреждения
Республики Крым «Деловой и культурный центр Республики
Крым»**

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Заместитель директора	55 000
Главный бухгалтер	55 000
Начальник отдела	35 000
Заместитель начальника отдела	31 000
Специалист по связям с общественностью	26 000
Специалист по связям с инвесторами	26 000
Документовед	26 000
Экономист по материально-техническому снабжению	26 000