



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

03 мая 2018 г. 213

от _____ № _____

г. Симферополь

*О системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного учреждения
Республики Крым
«Центр землеустройства и кадастровой оценки»*

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 83, 84 Конституции Республики Крым, статьей 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», статьей 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:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр землеустройства и кадастровой оценки» (далее - Положение).

2. Установить, что система оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр землеустройства и кадастровой оценки» устанавливается на соответствующий финансовый год, в пределах средств на оплату труда, исходя из объемов субсидий, поступающих из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Министерству имущественных и земельных отношений Республики Крым:

3.1. Обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр землеустройства и кадастровой оценки».

3.2. Осуществлять координацию работы Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр землеустройства и кадастровой оценки» по реализации Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего постановления.

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

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым Королёва П.Э.

**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 03 мая 2018 года № 213

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«ЦЕНТР ЗЕМЛЕУСТРОЙСТВА И КАДАСТРОВОЙ ОЦЕНКИ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр землеустройства и кадастровой оценки» (далее - учреждение), отнесенного к ведению Министерства имущественных и земельных отношений Республики Крым (далее - Минимущество), в соответствии с 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, иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом, настоящим Положением, и с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы 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 по согласованию с Минимуществом и включает в себя должности руководителя, специалистов, служащих и профессии рабочих 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 федеральным законодательством.

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

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (а также иных источников поступления финансовых средств).

1.11. Заработная плата работников состоит из должностного оклада (тарифной ставки), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад директора составляет 16089,00 рублей в месяц.

Заместителям руководителя учреждения размеры должностных окладов устанавливаются на 10 - 15 процентов, главному бухгалтеру - на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности руководителя устанавливаются Минимуществом.

2.4. В зависимости от условий труда руководителю, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

2.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителю, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год, и определяется Минимуществом. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 6.

3. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

3.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, 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 5 настоящего Положения.

3.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются выплаты и надбавки стимулирующего характера, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. 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	6563
2 разряд	7345
3 разряд	7471
4 разряд	7608
5 разряд	7745
6 разряд	7894
7 разряд	8123
8 разряд	8157

4.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются выплаты и надбавки стимулирующего характера, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. 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 с вредными и (или) опасными 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;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

Перечень выплат компенсационного характера, размер и условия их начисления устанавливаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором.

5.2. 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.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 % должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с использованием дезинфицирующих (смеси гипохлорита, хлорида и гидроксидов кальция), чистящих и моющих средств, порошкообразных синтетических моющих средств и иных вредных веществ, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не

менее чем в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.5. 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.

5.6. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий). Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличением объема работ, оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой (часть 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 (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, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работающего 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.

5.9. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время не

установлен в ином размере, руководителю учреждения при разработке проектов локальных нормативных актов учреждения рекомендуется предусматривать в них доплату в размере 25% должностного оклада за час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 до 6 часов.

6. Выплаты и надбавки стимулирующего характера

6.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.1.1. 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, Республики Крым в размере 20%.

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

6.1.2. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу в следующих размерах:

водителям II класса - 10% от должностного оклада;

водителям I класса - 25% от должностного оклада.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

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

6.1.4. 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.

6.2. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы (включая стаж работы в реорганизованном предприятии, правопреемником которого является учреждение), в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, процент
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.

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.

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

6.3.1 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;
- 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).

6.3.2. 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;
- 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).

6.3.3. 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.

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

6.4. Премия по итогам работы.

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.

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 до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.5. Выплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 6.3 и 6.4 раздела 6 настоящего Положения, не производятся при наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В целях укрепления заинтересованности работников в росте производительности труда и повышения уровня его нормирования, качества выполняемых работ руководитель учреждения по условиям, предусмотренным коллективным договором, может вводить сдельную оплату труда.

7.2. 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.

8. Выплаты социального характера

8.1. Материальная помощь предоставляется работникам при наличии экономии фонда оплаты труда или из средств, поступающих на счет учреждения от осуществления приносящей доход деятельности.

8.2. Экономия фонда оплаты труда может быть использованная как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

8.3. Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление) устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или в коллективных договорах 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 бюджетного учреждения
Республики Крым
«Центр землеустройства и кадастровой
оценки»

**Размеры должностных окладов работников, занимающих должности
руководителей, специалистов и служащих учреждения**

N п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1	Делопроизводитель	8935
2	Секретарь руководителя	8935
3	Специалист	8935
4	Специалист по охране труда	9628
5	Юрисконсульт	9628
6	Инженер	9628
7	Администратор вычислительной техники	9628
8	Ведущий специалист	11601
9	Ведущий специалист по кадрам	11601
10	Ведущий специалист по труду и заработной плате	11601
11	Ведущий экономист	11601
12	Ведущий юрисконсульт	11601
13	Заведующий сектором	12056
14	Заместитель начальника отдела	12056
15	Начальник отдела	13395
16	Главный инженер	14232