



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 июля 2018 г. 360
от _____ № _____
г. Симферополь

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр оценки и мониторинга качества образования» и Государственного казенного учреждения Республики Крым «Информационно-методический, аналитический центр»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 83, 84 Конституции Республики Крым, статьями 28, 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», пунктом 1 постановления Совета министров Республики Крым от 08 сентября 2017 года № 451 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Республики Крым»

Совет министров Республики Крым постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр оценки и мониторинга качества образования» и Государственного казенного учреждения Республики Крым «Информационно-методический, аналитический центр» (далее - Положение, учреждения соответственно).

2. Установить, что финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджетной смете учреждений, за счет ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета Республики Крым.

3. Министерству образования, науки и молодежи Республики Крым:

3.1. Обеспечивать проведение мероприятий по реализации Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего постановления.

3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением условий оплаты труда работников учреждений.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым Пашкунову А.Н.

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



С. АКСЁНОВ

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

Л. ОПАНАСЮК

Положение
о системе оплаты труда работников Государственного казенного
учреждения Республики Крым «Центр оценки и мониторинга качества
образования» и Государственного казенного учреждения Республики
Крым «Информационно–методический, аналитический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр оценки и мониторинга качества образования» и Государственного казенного учреждения Республики Крым «Информационно–методический, аналитический центр» (далее - учреждения).

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов работников учреждений;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования (таблица 1 к настоящему Положению);

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника (таблица 2 к настоящему Положению);

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей (таблица 3 к настоящему Положению);

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровню управления (таблица 4 к настоящему Положению);

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждений к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты

компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждений состоит из:
должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат.

Заработная плата работников учреждений индексируется путем увеличения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.5. При формировании годового фонда оплаты труда учреждений ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов):

на компенсационные выплаты - не более 25 процентов годового окладного фонда учреждений;

на стимулирующие выплаты - не более 140 процентов годового окладного фонда учреждений.

1.6. В случаях и порядке, установленных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового законодательства, или по согласованию с Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым может осуществляться единовременное премирование работников учреждений к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда учреждений.

Экономия фонда оплаты труда учреждений может быть использована для премирования работников учреждений, а также для осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь.

1.7. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

1.8. Оплата труда работников учреждений производится в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджетной смете учреждений, за счет ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета Республики Крым.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, тарифные ставки профессий рабочих учреждений

2.1. Должностной оклад директора, его заместителей, начальников отделов (структурных подразделений) учреждений определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента и суммы коэффициентов квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалистов всех категорий, старших служащих учреждений определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента и суммы коэффициентов квалификации, масштаба управления, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента и коэффициента квалификации, увеличенного на единицу.

2.4. Размер тарифной ставки профессий рабочих учреждений

устанавливается согласно тарифной сетке по оплате труда рабочих учреждений (таблица 5 к настоящему Положению).

2.5. Должностные оклады и тарифные ставки (окладов), определенные настоящим Положением, индексируются на основании законодательных и нормативных правовых актов Республики Крым, изданных в пределах полномочий в соответствии с требованиями статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1 к настоящему Положению.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования директора, его заместителей, начальников и заведующих структурных подразделений учреждения, специалистов, старших служащих, служащих	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «магистр»	1,60
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,45
Неполное высшее образование (при наличии официального подтверждающего документа)	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.7. Коэффициент квалификации.

Коэффициент квалификации для работников учреждений устанавливается в зависимости от квалификационной категории должности.

Коэффициент квалификации устанавливается:

директору учреждения;

заместителям директора учреждения;

начальникам отделов (структурных подразделений) учреждения;

специалистам всех категорий учреждения;

служащим (кроме рабочих) учреждения.

Размер коэффициента квалификации указан в таблице 2 к настоящему Положению.

Таблица 2

Размер коэффициента квалификации

Основание для установления коэффициента (должность)	Размер коэффициента квалификации
директор	0,6
заместитель директора	0,50
начальник отдела (структурного подразделения)	0,35
ведущий специалист	0,30
специалист	0,20
служащий, старший служащий (кроме рабочих)	0,15

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 3 к настоящему Положению.

Таблица 3

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику учреждения на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 4 к настоящему Положению.

Таблица 4

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1 (директор)	1,00
Уровень 2 (заместитель директора)	0,60
Уровень 3 (начальник отдела, структурного подразделения)	0,15

3. Тарифные ставки рабочих

3.1. Оплата труда рабочих учреждения осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений (таблица 5 к настоящему Положению).

Таблица 5

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждений

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры тарифных ставок профессий рабочих, рублей	6563	7344	7470	7608	7745	7894	8123	8157

3.2. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года №787.

3.3. В зависимости от условий труда рабочим учреждений устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

4. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации по результатам специальной

оценки условий труда.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Выплаты, указанные в пункте 4.1 раздела 4 настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

5.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты определяется локальными нормативными актами учреждений. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.2.1.1. Размер надбавки за интенсивность устанавливается директором учреждения 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;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника.

5.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размер премии за высокие результаты работы устанавливается директором учреждения 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 работника;
применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;

сложность выполняемой работы.

5.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается директором учреждения 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 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.

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

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

премия за образцовое выполнение работы;

надбавка за уровень квалификации.

5.2.2.1. Размер премии за образцовое выполнение работы устанавливается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за образцовое выполнение работы устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждений.

5.2.3. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год).

Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

При определении размеров выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, год) учитываются:

успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие работника в выполнении важных и срочных работ.

6. Социальные выплаты

6.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

6.2. Работникам учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджетной смете учреждений, за счет ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета Республики Крым.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается директором учреждения и оформляется соответствующим приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

вновь принятому на работу;

при увольнении по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

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

7.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим

Положением.

7.2 Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.3 Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие выплаты заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказами директора учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.4. Заработная плата директора учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников учреждения.

7.5. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать трехкратного размера средней заработной платы работников учреждения.

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



Л. ОПАНАСЮК