



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

# СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ  
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 января 2025 г. 30

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

г. Симферополь

*О системе оплаты труда работников  
Государственного автономного учреждения  
Республики Крым «Научно-исследовательский  
институт архитектуры  
и градостроительства Республики Крым»*

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 83, 84 Конституции Республики Крым, статьёй 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», статьями 14, 20 Закона Республики Крым от 19 июля 2022 года № 307-ЗРК/2022 «Об исполнительных органах Республики Крым»

**Совет министров Республики Крым постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Научно-исследовательский институт архитектуры и градостроительства Республики Крым» (далее — Положение).

2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Научно-исследовательский институт архитектуры и градостроительства Республики Крым», осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3. Министерству жилищной политики и государственного строительного надзора Республики Крым:

3.1. Обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Научно-исследовательский институт архитектуры и градостроительства Республики Крым»;

3.2. Предоставлять разъяснения по применению Положения:

4. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 года.

5. Контроль за выполнением настоящего постановление возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым Назарова М.А.

**Председатель Совета министров  
Республики Крым**



**Ю. ГОЦАНЮК**

Приложение  
к постановлению Совета министров  
Республики Крым  
от «23» сентября 2025 года № 30

**Положение  
о системе оплаты труда работников Государственного автономного  
учреждения Республики Крым «Научно-исследовательский институт  
архитектуры и градостроительства 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 «Научно-исследовательский институт архитектуры и градостроительства Республики Крым» (далее — учреждение), 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. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом, настоящим Положением и с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

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 законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым и настоящим Положением.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

1.4. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов 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 лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

## **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 руководителя учреждения устанавливается в размере 26 139 руб.

2.3. Заместителям руководителя учреждения (в том числе первому заместителю) размер должностного оклада устанавливается на 5-15 процентов ниже, главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

2.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством жилищной политики и государственного строительного надзора Республики Крым.

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

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты

устанавливаются Министерством жилищной политики и государственного строительного надзора Республики Крым.

2.6. С целью стимулирования 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.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, 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 руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается Министерством жилищной политики и государственного строительного надзора Республики Крым в кратности от 1 до 6.

### **3. Условия оплаты труда работников учреждения**

3.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные 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 оплаты которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением 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 работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

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 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.

4.2. 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.

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.

4.3. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностному окладу 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.

4.4. 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 специалистов на условиях заключённых договоров.

4.5. 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 не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх 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 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 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.

4.6. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4.7. 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. Выплаты и надбавки стимулирующего характера**

5.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1.1. 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.

5.1.2. Премия за образцовое выполнение государственного задания.

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

5.1.3. 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, награждении 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 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.

## 5.2. Надбавка за выслугу лет

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

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

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет определяются Министерством жилищной политики и государственного строительного надзора Республики Крым.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работ 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.

## 5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

### 5.3.1. Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем 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;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения



учреждения;

- 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 должностному окладу.

#### 5.3.2. Премия за высокие результаты работы

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем 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;

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

- сложность и напряженность выполняемой работы.

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

#### 5.3.3. 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 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.

#### 5.4. 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 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 (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному 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 (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.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В целях укрепления заинтересованности работников в росте производительности труда при повышении уровня их премирования, качестве выполняемых работ руководитель учреждения по условиям, предусмотренным коллективным договором, может вводить сдельную оплату труда.

Сдельная оплата труда может вводиться в пределах фонда заработной платы 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.

### **6.2. Выплаты социального характера**

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

Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются

локальным нормативным актом учреждения или в коллективных договорах с  
учетом мнения представительного органа работников.

Приложение  
к Положению о системе оплаты труда  
работников Государственного  
автономного учреждения Республики  
Крым «Научно-исследовательский  
институт архитектуры и  
градостроительства Республики Крым»

**Размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам общепромышленных  
должностей служащих Государственного автономного учреждения  
Республики Крым «Научно-исследовательский институт архитектуры  
и градостроительства Республики Крым»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
<b>Общепромышленные должности служащих первого уровня</b>		
1-й	Агент по закупкам, архивариус; делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; табельщик, экспедитор, учетчик	11009
2-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	11051
<b>Общепромышленные должности служащих второго уровня</b>		
1-й	Инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог	11214
2-й	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория.	11330
3-й	Начальник хозяйственного отдела,	11421

	<p>производитель работ (прораб), включая старшего, управляющий отделением.</p> <p>Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1-й	<p>Аналитик, архитектор, аудитор, бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и вооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электрик); инженер-энергетик (энергетик); инженер по персоналу, менеджер по связям с общественностью, инженер, специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных вооружений; юрисконсульт</p>	11861

2-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12598
3-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная категория	13261
4-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	14291
5-й	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	15470
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня		
1-й	Начальники отделов	16502
2-й	Главный <*> (архитектор, аналитик; диспетчер, конструктор, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	17532
3-й	Главный инженер, руководитель филиала, другого обособленного структурного подразделения	18712

<\*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителей руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителей руководителя учреждения.