



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22 мая 2026 г. 302

от _____ № _____
г. Симферополь

*О системе оплаты труда работников
Государственного казенного учреждения
Республики Крым «Главное управление
капитального строительства Республики Крым»
и признании утратившими силу некоторых
постановлений (положений постановлений)
Совета министров 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 казенного учреждения Республики Крым «Главное управление капитального строительства Республики Крым» (далее – Положение).

2. Установить, что финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Главное управление капитального строительства Республики Крым» (далее – учреждение) осуществляется в пределах средств на оплату труда, утвержденных бюджетной сметой учреждения, за счет ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Крым.

3. Министерству строительства и архитектуры Республики Крым:

3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением условий оплаты труда работников учреждения;

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

4. Признать утратившими силу:

постановление Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 43 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства строительства и архитектуры Республики Крым»;

постановление Совета министров Республики Крым от 13 июля 2016 года № 334 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 43»;

пункт 1 постановления Совета министров Республики Крым от 9 марта 2017 года № 113 «О внесении изменений в некоторые постановления Совета министров Республики Крым»;

постановление Совета министров Республики Крым от 29 декабря 2017 года № 727 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 43»;

пункт 1 постановления Совета министров Республики Крым от 21 мая 2018 года № 230 «О внесении изменений в некоторые постановления Совета министров Республики Крым»;

постановление Совета министров Республики Крым от 3 сентября 2019 года № 493 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 43»;

постановление Совета министров Республики Крым от 30 сентября 2020 года № 613 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 43»;

постановление Совета министров Республики Крым от 9 августа 2022 года № 570 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 43»;

постановление Совета министров Республики Крым от 8 сентября 2023 года № 670 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 43»;

постановление Совета министров Республики Крым от 27 сентября 2024 года № 549 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 43»;

постановление Совета министров Республики Крым от 23 сентября 2025 года № 623 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 43»;

5. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2026 года.

**Председатель Совета министров
Республики Крым**



Ю. ГОЦАНЮК

Приложение
к постановлению Совета министров
Республики Крым
от 22 мая 2026 года № 302

**Положение о системе оплаты труда работников
Государственного казенного учреждения Республики Крым «Главное
управление капитального строительства 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 казенного учреждения Республики Крым «Главное управление капитального строительства 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. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, 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 нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, 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 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.

1.11. Квалификационные требования и наименования должности или профессии работника учреждения должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим нормативным правовым актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

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. Должностные оклады руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, в том числе первого заместителя, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Размер должностного оклада, рублей
Директор	35 741,00
Первый заместитель директора	33 954,00
Заместитель директора	32 167,00

Главному бухгалтеру учреждения размер должностного оклада устанавливается на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

2.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством строительства и архитектуры 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 строительства и архитектуры Республики Крым.

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, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

2.6. 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 учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется Министерством строительства и архитектуры Республики Крым в кратности от 1 до 6.

3. Условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Должностные оклады работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Размер должностного оклада, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й	Агент по закупкам, архивариус; делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; табельщик, экспедитор, учетчик	11846
2-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	11891
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
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	12067
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 внутридолжностная категория	12192
3-й	Начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего, управляющий	12289

	отделением. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1-й	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 сооружений; 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 (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер по персоналу, менеджер по связям с общественностью, оценщик, 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	12763

	по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт	
2-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	13556
3-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.	14269
4-й	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	15378
5-й	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера.	16646
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1-й	Начальники отделов	17757
2-й	Главный <*> (аналитик; диспетчер, конструктор, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	18865
3-й	Главный инженер, руководитель филиала, другого обособленного структурного подразделения	20135

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

3.2. Должностные оклады работников учреждения, занятых в сфере закупок, в соответствии с профессиональными стандартами (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок») устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Специалист по государственным закупкам	16646
Руководитель контрактной службы	17757

3.3. Должностные оклады работников учреждения, занятых в сфере охраны труда, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Специалист по охране труда	12763
Руководитель службы охраны труда	17757

3.4. 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	8703
2 разряд	9736
3 разряд	9905
4 разряд	10087
5 разряд	10268
6 разряд	10467
7 разряд	10771
8 разряд	10814

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

3.6. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.7. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты 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 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;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников 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 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.

4.4. 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 работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

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 должен быть установлен в ином размере, руководителю учреждения при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время работы с 22 часов до 6 часов.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце текущего календарного года.

4.7. 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:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части 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 оклада (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.

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

4.9. 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 стимулирующего характера

5.1. С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера» работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;
премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2) Выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за классность.

3) Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет.

4) Премииальные выплаты по итогам работы:

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

5.2. Перечень выплат стимулирующего характера, размер и условия их начисления устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Надбавка за интенсивность труда работникам учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

5.3.2. 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.

Премия за высокие результаты работы устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу с учетом сложности выполняемой работы и выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности.

При установлении премии следует учитывать:

- высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; 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).

5.3.3. 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 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 и ответственных работ не ограничивается.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

водителям II класса – 10 %,

водителям I класса – 25 %.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.5.1. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере строительной отрасли, в следующих размерах:

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

свыше 10 лет	20
свыше 20 лет	30

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет определяются руководителем 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.

5.6. 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.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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 (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 учреждениях 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.);

создана комиссия с участием представительного органа работников по оценке выполнения показателей эффективности работы работников для проведения заседаний и подготовки предложений по премированию работников, оформленных протоколами.

6. 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 локальными нормативными актами учреждения или в коллективном договоре с учетом мнения представительного органа работников.