



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22 ноября 2021 г. 699

от _____ № _____

г. Симферополь

*Об утверждении Положения
о системе оплаты труда работников
Государственного казённого
учреждения Республики Крым
«Региональный центр
по организации закупок»*

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 84 Конституции Республики Крым, статьёй 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», статьёй 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 казенного учреждения Республики Крым «Региональный центр по организации закупок» (далее - Положение).

2. Установить, что финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Региональный центр по организации закупок», осуществляется в пределах средств на оплату труда, утвержденных бюджетной сметой Государственного казенного учреждения Республики Крым «Региональный центр по организации закупок», за счет ассигнований, поступающих в установленном порядке Государственному казенному учреждению Республики Крым «Региональный центр по организации закупок» из бюджета Республики Крым.

3. Государственному комитету конкурентной политики Республики Крым:

3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением условий оплаты труда работников государственного учреждения, отнесенного к ведению Государственного комитета конкурентной политики Республики Крым;

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

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

**Председатель Совета министров
Республики Крым**



Ю. ГОЦАНЮК

Приложение
к постановлению
Совета министров
Республики Крым
от «28 ноября 2021 года № 699

Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного казенного учреждения Республики Крым
«Региональный центр по организации закупок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения социальных гарантий и сохранения единых подходов, связанных с условиями оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Региональный центр по организации закупок» (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 № 14-ЗРК).

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, Законом № 14-ЗРК и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, 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 систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) и не могут быть ухудшены в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения разрабатывается

учреждением в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих учреждения.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с Государственным комитетом конкурентной политики Республики Крым.

1.5. Предельная штатная численность учреждения устанавливается распоряжением Совета министров Республики Крым.

1.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.9. Зарплата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.10. 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 законом.

1.11. Зарплата работников учреждения состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым в порядке, предусмотренном в разделе 7 настоящего Положения.

1.14. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения индексируются в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год и на плановый период. При индексации должностных окладов (ставок заработной платы) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению. Первому заместителю руководителя учреждения размер должностного оклада устанавливается на 5 процентов, заместителю руководителя – на 10 процентов, а главному бухгалтеру – на 15 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя. Критерии оценки результативности деятельности учреждения устанавливаются Государственным комитетом конкурентной политики Республики Крым.

2.4. При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

2.5. Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором (должностной инструкцией), допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы после согласования с Государственным комитетом конкурентной политики Республики Крым.

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

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

2.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и 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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Государственным комитетом конкурентной политики Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности от 1 до 6.

2.9. Руководителю учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

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

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

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления 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 следующие выплаты компенсационного характера:

выплата работникам, занятым при работе с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания;

при 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.

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (ставка заработной платы) работников учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (ставка заработной платы).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их начисления устанавливаются работодателем локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 размере не менее 4% должностного оклада (ставка заработной платы), 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 (ставка заработной платы) 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. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20% должностного оклада (ставка заработной платы) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (ставка заработной платы) за час

работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце текущего календарного года.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам учреждения, получающим должностной оклад (ставку заработной платы), не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада, ставки заработной платы) за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы), 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 (ставки заработной платы), 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 учреждения, 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.

4.7. Руководитель учреждения, по согласованию с представительным органом работников учреждения, может устанавливать ненормированный рабочий день для водителей легковых автомобилей с доплатой 25% ставки заработной платы. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

Водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем доплата за работу в ночное время производится на общих основаниях.

4.8. Оплата труда работников учреждения, 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.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по замещаемой должности.

5. Выплаты и надбавки стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением 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 выплаты стимулирующего характера.

5.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждения, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется работодателем по предложению образованной в учреждении комиссии по определению стажа работы и соответствия ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника (далее - комиссия). Состав указанной комиссии утверждается руководителем учреждения.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за ученую степень и почетное звание в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук – в размере 10%;

за ученую степень кандидата наук – в размере 5%.

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

Работникам учреждения устанавливается надбавка за почетное звание в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

за почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный", – в размере 10%;

за почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", – в размере 5%.

При наличии у работника двух или более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по двум основаниям путем суммирования размеров надбавки.

Выплата надбавок работникам учреждения, имеющим ученую степень и почетные звания, производится только по основной работе.

5.3. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, процент
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

5.3.1. В общий стаж работы, дающий право на установление размера выплаты к окладу за выслугу лет, включаются:

периоды работы по направлению деятельности, предусмотренной должностной инструкцией работника в учреждении;

периоды работы (службы) в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Республики Крым (Автономной Республики Крым), Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в государственных органах СССР, союзных и автономных республик, краев, областей, автономных областей и автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советах народных депутатов и их исполнительных комитетах;

периоды работы (службы) в органах пенсионного обеспечения, прокуратуры, судов, таможенных органах, органах налоговой службы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ;

периоды работы в органах местного самоуправления;

время прохождения службы (военной службы), которое засчитывается в соответствии с законодательством Российской Федерации в выслугу лет для назначения пенсии за выслугу лет лицам, проходившим военную службу, службу в органах внутренних дел, органах налоговой службы, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

периоды замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, а также муниципальных должностей, замещаемых на постоянной основе.

При исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

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.

5.3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера выплаты к должностному окладу за выслугу

лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы. В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

5.3.3. Работникам учреждения стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается работодателем по предложению образованной в учреждении комиссии.

5.3.4. В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

5.3.5. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время, работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке, а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника, ему устанавливается надбавка со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

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

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4.1. Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения, а руководителю учреждения – Государственным комитетом конкурентной политики Республики Крым. 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;

стабильно высокие показатели результативности работы;

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;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

участие в выполнении важных и срочных работ.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.4.2. 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 учреждения, а руководителю учреждения – Государственным комитетом конкурентной политики Республики Крым.

При определении размера премии учитываются:

стабильно высокие показатели результативности работы;

разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, создание экспериментальных площадок;

применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе.

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

5.4.3. 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 учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

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

5.5. Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников учреждения в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. 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 учреждения, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) 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, положение об установлении стимулирующих выплат, отражающее перечень и условия выплат стимулирующего характера, конкретные показатели эффективности труда отдельных категорий работников ит.д.), создана комиссия с участием представительного органа работников учреждения по оценке выполнения показателей эффективности работы работников для проведения заседаний и подготовки предложений по премированию работников, оформленных протоколами.

5.6. Выплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.4 и 5.5 раздела 5 настоящего Положения, не выплачиваются, либо их размер может снижаться в случаях:

применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

нарушения трудовой или производственной дисциплины;

нарушения правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда,

производственной санитарии;

невыполнения приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;

прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, распития спиртных напитков в рабочее время;

утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба виновными действиями работника.

6. Выплаты социального характера

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

Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь, устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения или в коллективном договоре с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6.2. Материальная помощь на оздоровление.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере 2 должностных окладов (ставок заработной платы).

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем учреждения.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление руководителю учреждения принимается Государственным комитетом конкурентной политики Республики Крым.

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

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

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

7. Планирование средств на выплату заработной платы

7.1. При формировании фонда оплаты труда работников учреждений сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов (ставок заработной платы), предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

7.1.1. Ежемесячной надбавки за интенсивность труда – в размере

7 должностных окладов (ставок заработной платы);

7.1.2. Ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – в размере 3 должностных окладов;

7.1.3. Премий по итогам работы:

– в размере 4 должностных окладов (за исключением работников по ставке заработной платы «водитель автомобиля»);

– в размере 12 ставок заработной платы для работников по ставке заработной платы «водитель автомобиля»;

7.1.4. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере 2 должностных окладов (ставок заработной платы).

7.2. Работодатель имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим разделом.

Приложение
к Положению
о системе оплаты труда работников
Государственного
казенного учреждения Республики Крым
«Региональный центр по организации закупок»

**Должностные оклады
работников Государственного казенного учреждения
Республики Крым «Региональный центр по организации закупок»,
предусмотренные профессиональными стандартами**

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Главный бухгалтер	30 849,00
Бухгалтер	18 596,00
Бухгалтер II категории	18 896,00
Бухгалтер I категории	19 296,00
Контрактный управляющий	20 346,00
Специалист по персоналу	19 796,00
Секретарь руководителя	20 346,00
Специалист по закупкам	19 796,00
Консультант по закупкам	20 346,00
Эксперт по закупкам	21 666,00
Специалист по защите информации в компьютерных системах и сетях	21 666,00
Администратор безопасности компьютерных систем и сетей	20 346,00
Главный администратор баз данных	21 666,00
Старший администратор баз данных	20 346,00
Системный администратор	19 796,00

**Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих
Государственного казенного учреждения
Республики Крым «Региональный центр по организации закупок»**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
2. Общепромышленные должности служащих второго уровня		
2-й	Заведующий хозяйством	14 737,00
3. Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1-й	Юрисконсульт	18 596,00
2-й	Юрисконсульт II категории	18 896,00
3-й	Юрисконсульт I категории	19 296,00
4-й	Ведущий юрисконсульт	19 796,00

**Должностные оклады руководителей
Государственного казенного учреждения
Республики Крым «Региональный центр по организации закупок»**

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Руководитель государственного учреждения: начальник учреждения; директор учреждения	36 293,00
Первый заместитель руководителя учреждения	34 479,00
Заместитель руководителя учреждения	32 664,00
Заведующий самостоятельным отделом	28 595,00

<1> К ведущим специалистам относятся должности, не включенные в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, выполняющие функции ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности структурного подразделения, имеющие высшее образование и стаж работы не менее 2-х лет.

**Ставки заработной платы работников по общеотраслевым профессиям
рабочих Государственного казенного учреждения Республики Крым
«Региональный центр по организации закупок»**

Разряд	Наименование должности	Ставка заработной платы, рублей
IV	Водитель автомобиля	11 200,00