



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

9 июля 2020 г. 398

от _____ № _____
г. Симферополь

*О внесении изменений в постановление
Совета министров Республики Крым
от 31 июля 2015 года № 442*

В соответствии со статьей 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»

Совет министров Республики Крым **постановляет:**

Внести в постановление Совета министров Республики Крым от 31 июля 2015 года № 442 «Об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Служба автомобильных дорог Республики Крым» следующие изменения:

пункт 5 изложить в следующей редакции:

«5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым Жукову Ю. М.»;

приложение к постановлению изложить в новой редакции (прилагается).

**Председатель Совета министров
Республики Крым**



Ю. ГОЦАНЮК

Приложение к постановлению
Совета министров Республики Крым
от 31 июля 2015 года № 442
(в редакции постановления
Совета министров Республики Крым
от «9» июля 2020 года № 398)

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Государственного казенного
учреждения Республики Крым «Служба автомобильных дорог
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 «Служба автомобильных дорог Республики Крым» (далее – Учреждение), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

1.2. Положение устанавливает основные принципы организации оплаты труда работникам Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работникам Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», 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 в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящим Положением.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесено Учреждение.

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

1.6. Заработная плата (оплата труда) работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым и настоящим Положением. Работникам Учреждения также могут производиться иные выплаты социального характера.

1.7. Оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения индексируются в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год и плановый период.

1.9. Заработная плата работников Учреждения зависит от их 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 законодательством Российской Федерации.

1.11. 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, главного инженера и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения устанавливается Министерством транспорта Республики Крым в фиксированном размере на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя Учреждения, типу Учреждения, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ, масштабов управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Первому заместителю руководителя Учреждения размер оклада (должностного оклада) устанавливается на 5 процентов, заместителю

руководителя Учреждения – на 10 процентов, а главному инженеру и главному бухгалтеру – на 15 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения.

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.

Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, 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.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего руководителя Учреждения, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода руководителя Учреждения на работу.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Министерством транспорта 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, порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством транспорта Республики Крым.

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

2.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу первому заместителю руководителя Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главному инженеру и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 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 соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством транспорта Республики Крым в кратности от 1 до 6.

2.7. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному инженеру и главному бухгалтеру при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление). Порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством транспорта Республики Крым.

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

3.1. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих Учреждения, устанавливаются на основании квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.2. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений и заместителей главного инженера Учреждения устанавливаются на 5 - 15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей структурных подразделений.

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

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам Учреждения с учетом уровня 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 6 настоящего Положения.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занятых в сфере закупок, устанавливаются в размерах, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению.

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

4.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, оклады (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 (должностной оклад), рублей
1 разряд	6846
2 разряд	7660
3 разряд	7792
4 разряд	7936
5 разряд	8079
6 разряд	8234
7 разряд	8473
8 разряд	8508

При выполнении работ различной сложности оклад (должностной оклад) устанавливается, исходя из разряда ЕТКС наиболее сложной работы.

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

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

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам Учреждения устанавливаются следующие 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.

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

Перечень компенсационных выплат, 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.

5.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (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.

5.3. Работникам Учреждения могут устанавливаться доплаты к окладам (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.

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

5.5. 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% оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

5.6. 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 ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой 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.

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

5.8. Руководитель Учреждения по согласованию с представительным органом работников может устанавливать ненормированный рабочий день для водителей легковых и специальных автомобилей с доплатой 25 процентов оклада (должностного оклада). Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

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

5.9. 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 раздельно по каждой из должностей.

6. Выплаты и надбавки стимулирующего характера

6.1. 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. Выплата за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - премия за образцовое выполнение государственного задания.
3. Выплаты за выслугу лет:

– надбавка за выслугу лет.

4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

6.2.1. Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений первого заместителя руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного инженера Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, руководителей структурных подразделений Учреждения, а руководителю Учреждения – Министерством транспорта 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);
- организацию 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 окладу (должностному окладу).

6.2.2. 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, а руководителю Учреждения – Министерством транспорта Республики Крым.

При установлении премии за высокие результаты работы следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, создание экспериментальных площадок;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;

– выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

– сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям).

Размер премии за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.2.3. 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 первого заместителя руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного инженера Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, руководителей структурных подразделений Учреждения, а руководителю Учреждения – Министерством транспорта Республики Крым.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам учреждения единовременно 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 окладу (должностному окладу).

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

6.3. Выплата за качество выполняемых работ:

6.3.1. Надбавка за наличие квалификационной категории.

6.3.1.1. 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 Учреждения по занимаемой должности определяется руководителем Учреждения.

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

за ученую степень доктора наук – в размере 25%;

за ученую степень кандидата наук – в размере 15%;

за звание «заслуженный» работникам устанавливаются надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных республик СССР, Республики Крым в размере 20%.

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

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

водителям II класса – 10%,

водителям I класса – 25%.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

6.3.2. 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 науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.3.3. Премия за образцовое выполнение государственного задания.

Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнения государственного задания на основании представлений первого заместителя руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного инженера Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, руководителей структурных подразделений Учреждения, а руководителю Учреждения – Министерством транспорта Республики Крым.

6.4. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от стажа работы в дорожной отрасли в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), процент
свыше 3 лет	10
свыше 10 лет	20
свыше 20 лет	30

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

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором возникло указанное право.

6.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается пропорционально отработанному времени 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 выполняемых работ. 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 за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (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 (например, 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.

6.6. Выплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 6.2.2 и 6.5 раздела 6 настоящего Положения, не производятся при наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания.

7. Другие вопросы оплаты труда

В целях укрепления заинтересованности работников в росте производительности труда и повышении уровня его нормирования, качества 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 оклада (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 (должностного оклада) на 10 процентов.

8. 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 коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Государственного
казенного учреждения Республики
Крым «Служба автомобильных дорог
Республики Крым»

**Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель	11685
2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	12701
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2-й квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством	13806
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Инженер, экономист, бухгалтер, инженер – энергетик (энергетик), специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, юрисконсульт, инженер – программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист	15006
2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	16311

3-й квалификационный уровень	должности служащих 1 -го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	17730
4-й квалификационный уровень	должности служащих 1 -го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	19272
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	27245

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников Государственного
казённого учреждения Республики
Крым «Служба автомобильных дорог
Республики Крым»

Размеры должностных окладов работников
Государственного казённого учреждения Республики Крым
«Служба автомобильных дорог Республики Крым», занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Ведущий специалист по закупкам	19272
Руководитель контрактной службы	27245