



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 8 декабря 2025 г. № 829
г. Симферополь

*О системе оплаты труда
работников Государственного автономного
учреждения Республики Крым
«Солнечная Таврика»*

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

Совет министров Республики Крым **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Солнечная Таврика» (далее – Положение).

2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Солнечная Таврика», осуществлять в пределах средств, поступающих от основной и иной приносящей доход деятельности.

3. Министерству курортов и туризма Республики Крым:

3.1. Обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Солнечная Таврика»;

3.2. Предоставлять разъяснения по применению Положения.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым – министра финансов Республики Крым Кивико И.В.

Председатель Совета министров
Республики Крым



Ю. ГОЦАНЮК

Приложение
к постановлению Совета министров
Республики Крым
от «8 декабря» 2025 года № 829

**Положение
о системе оплаты труда работников Государственного автономного
учреждения Республики Крым «Солнечная Таврика»**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников Государственного автономного учреждения «Солнечная Таврика» (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/2014).

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, нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом № 14-ЗРК/2014, 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Крым и настоящим Положением.

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

1.4. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада

работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

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

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 250000,00 руб.

2.3. Заместителям руководителя учреждения (в том числе первому заместителю руководителя учреждения) и главному бухгалтеру учреждения размер должностного оклада устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

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

2.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством курортов и туризма 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 курортов и туризма Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Министерства курортов и туризма Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных Министерством курортов и туризма Республики Крым для руководителя учреждения.

2.6. С целью стимулирования труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

2.7. В соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, частью 7 статьи 3 Закона № 14-ЗРК/2014, в связи с включением учреждения в Перечень государственных учреждений Республики Крым, в которых условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, утвержденный распоряжением Совета министров Республики Крым от 4 декабря 2025 года № 2089-р, условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливаются без учета предельного уровня соотношения размеров 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).

3. Условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенных в профессионально-квалификационные группы, в зависимости от сложности труда устанавливаются в размерах, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению.

3.3. Размеры должностных окладов педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.4. Размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

3.5. 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	9000,00
2 разряд	10 000,00
3 разряд	11 000,00
4 разряд	12 000,00
5 разряд	13 000,00
6 разряд	14 000,00
7 разряд	15 000,00
8 разряд	16 000,00

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. С учетом положений 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.

Размер компенсационных выплат 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, 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, 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, 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 за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного 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 должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором либо локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.9. Работникам учреждения с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере до 30% должностного оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Время внутрисменного, сменного перерывов в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут выплачиваться указанные доплаты, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

4.10. Надбавка за особые условия работы отдельным категориям работников.

Надбавка за особые условия работы устанавливается в размере 20% должностного оклада работникам учреждения.

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная надбавка, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

4.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Выплаты и надбавки стимулирующего характера

5.1. С учетом положений 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 выплаты стимулирующего характера.

Размер стимулирующих выплат 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. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.2.1. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием. Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

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

- за ученую степень доктора наук в размере 10%;
- за ученую степень кандидата наук в размере 5%;
- за звание «заслуженный» работникам устанавливаются надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных республик СССР, Республики Крым в размере 5%.

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

5.2.2. Ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

- педагогическим работникам в следующих размерах:

Категория	Размер надбавки к окладу, %
Высшая категория	15
Первая категория	10
Педагог-методист	30
Педагог-наставник	30

- медицинским работникам в следующих размерах:

1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Квалификационный уровень	Высшая категория, рублей	Первая категория, рублей	Вторая категория, рублей
1-й квалификационный уровень	3 567,00	2 141,00	1 427,00
2-й квалификационный уровень	3 581,00	2 149,00	1 433,00
3-й квалификационный уровень	3 607,00	2 164,00	1 443,00
4-й квалификационный уровень	3 830,00	2 298,00	1 532,00
5-й квалификационный уровень	4 078,00	2 447,00	1 632,00
2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
Квалификационный уровень	Высшая категория, рублей	Первая категория, рублей	Вторая категория, рублей
1-й квалификационный уровень	6 678,00	4 452,00	2 226,00
2-й квалификационный уровень	7 027,00	4 685,00	2 343,00
3-й квалификационный уровень	7 603,00	5 069,00	2 535,00
4-й квалификационный уровень	8 182,00	5 455,00	2 728,00
3. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
Квалификационный уровень	Высшая категория, рублей	Первая категория, рублей	Вторая категория, рублей
1-й квалификационный уровень	8 743,00	5 829,00	2 915,00
2-й квалификационный уровень	9 818,00	6 545,00	3 273,00

Надбавка за наличие квалификационной категории начисляется пропорционально фактически отработанному времени. Работнику

квалификационная категория учитывается при работе в должности, соответствующей специальности, по которой ему присвоена квалификационная категория. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на срок действия квалификационной категории.

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

5.2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук
- со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

5.3. Надбавка за выслугу лет.

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

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, %
свыше 15 лет	10
свыше 20 лет	20
свыше 25 лет	30

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы и по совместительству в Государственном автономном учреждении Республики Крым «Солнечная Таврика». 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. Период работы в государственном унитарном предприятии Республики Крым «Солнечная Таврика» учитывается при установлении надбавки за выслугу лет.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4.1. Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

5.4.2. 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.

При установлении премии 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 и срочных работ;
- сложность и напряженность выполняемой работы.

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

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. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность

и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

5.5. Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) не производится при наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания.

В учреждении принимаются 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.), а также создается комиссия с участием представительного органа работников по оценке выполнения показателей

эффективности работы работников для проведения заседаний и подготовки предложений по премированию работников, оформленных протоколами.

5.6. Выплата за наставничество.

Размер надбавки за наставничество устанавливается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер доплаты определяется руководителем учреждения исходя из сложности, содержания и объема работы по наставничеству.

6. Иные вопросы оплаты труда работников учреждения.

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

6.2. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или в коллективном договоре учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Разрешение вопросов оплаты труда, не урегулированных настоящим Положением, осуществляется путем издания локальных нормативных актов учреждения или отражения в коллективном договоре учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников
Государственного автономного
учреждения Республики Крым
«Солнечная Таврика»

**Размеры должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Кассир	22 000,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Секретарь руководителя, администратор	22 440,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	23 400,00
4-й квалификационный уровень	Механик, мастер (участка)	24 000,00
5-й квалификационный уровень	Начальник гаража	24 500,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по кадрам, специалист, экономист, юрисконсульт, инженер, инженер-энергетик (энергетик), менеджер, психолог	25 000,00
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера, главный экономист	25 500,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела капитального строительства, начальник отдела кадров	26 000,00
2-й квалификационный уровень	Главный энергетик	26 500,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников
Государственного автономного
учреждения Республики Крым
«Солнечная Таврика»

**Размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по должностям руководителей, специалистов и служащих,
не включенных в профессионально-квалификационные группы,
в зависимости от сложности труда**

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Директор	250 000,00
Главный бухгалтер учреждения	165 000,00
Заместитель директора по общим вопросам	141 712,00
Начальник управления маркетинга и продаж	26 500,00
Начальник управления экономического развития и планирования	26 500,00
Руководитель контрактной службы	26 500,00
Управляющий	26 500,00
Главный инженер	26 500,00
Главный бухгалтер филиала	26 000,00
Начальник лагеря	26 000,00
Начальник отдела управления кадрами и трудовыми отношениями	26 000,00
Начальник отдела правового обеспечения, имущественных и земельных отношений	26 000,00
Заместитель управляющего по безопасности и антитеррористической деятельности	26 000,00
Заместитель управляющего по организации детского отдыха	26 000,00
Заместитель управляющего по АХЧ	26 000,00
Начальник службы размещения	26 000,00
Заместитель управляющего по общим вопросам	26 000,00
Начальник ремонтно-технической службы	26 000,00

Главный специалист по безопасности и антитеррористической деятельности и ГО	25 500,00
Помощник руководителя, управляющего	25 000,00
Работник контрактной службы	25 000,00
Администратор вычислительной сети	25 000,00
Помощник управляющего	25 000,00
Помощник начальника лагеря	25 000,00
Мастер зеленого хозяйства	24 500,00
Начальник котельной	23 400,00
Заведующий пляжем	23 400,00
Заведующий клубом	23 400,00
Сестра-хозяйка	23 400,00
Старший администратор	23 400,00
Инструктор по плаванию	22 500,00
Заведующий клубом	23 400,00
Ведущий дискотеки	22 440,00
Руководитель кружка	22 440,00
Культорганизатор	22 440,00

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников
Государственного автономного
учреждения Республики Крым
«Солнечная Таврика»

Размер должностных окладов педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей первого уровня		
	Вожатый	22 000,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, старший вожатый	22 500,00
3-й квалификационный уровень	Методист, педагог- психолог, воспитатель	22 600,00
4-й квалификационный уровень	Старший воспитатель	22 700,00

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников
Государственного автономного
учреждения Республики Крым
«Солнечная Таврика»

Размер должностных окладов медицинских работников

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Главный врач	46 390,00
Заведующий отделом медицинской организации – врач педиатр	32 944,00
Врач	30 449,00
Главная медицинская сестра	27 160,00
Старшая медицинская сестра (старший медицинский брат)	19 249,00
Медицинская сестра (медицинский брат)	17 022,00
Медицинская сестра диетическая (медицинский брат диетический)	16 902,00
Инструктор по лечебной физкультуре	16 836,00
Медицинский регистратор	16 836,00
Санитар (санитарка)	16 074,00