

## **УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора  
Государственного казенного  
Учреждения Республики Крым  
«Центр оценки и мониторинга  
качества образования»  
от 16.12.2022г. № 89

### **Положение о системе оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр оценки и мониторинга качества образования»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов, связанных с условиями оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр оценки и мониторинга качества образования» (далее - учреждение) 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», пунктом 1 постановления Совета министров Республики Крым от 8 сентября 2017 года № 451 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 13 декабря 2022 года №1138 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 23 июля 2018 года № 360», которым внесены изменения в Положение о системе оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр оценки и мониторинга качества образования».

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, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Респуб-

лики 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 учётом:

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 трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников и не могут быть ухудшены в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителям учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности служащих (профессий рабочих) учреждения.

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

1.5. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников учреждения осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада,

или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учётом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

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

1.9. 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.

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

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения, и включает в себя средства на выплату работникам учреждения должностных окладов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

1.12. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается в размерах, установленных согласно приложению к настоящему Положению.

2.3. В зависимости от условий труда заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5

настоящего Положения, а в отношении руководителя учреждения – Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым.

2.4. 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 Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым с учётом порядка и условий их установления, предусмотренных разделом 6 настоящего Положения.

2.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) определяется Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности от 1 до 6.

2.7. Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения в пределах фонда заработной платы учреждения осуществляются выплаты социального характера, включая материальную помощь, в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

3.1. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

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

3.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам учреждения с учётом 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.

3.4. Работникам учреждения в пределах фонда заработной платы учреждения осуществляются выплаты социального характера, включая материальную помощь, в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

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

4.1. Работникам учреждения, 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	Размер оклада, рублей
1 разряд	7335
2 разряд	8206
3 разряд	8348
4 разряд	8502
5 разряд	8655
6 разряд	8822
7 разряд	9078
8 разряд	9115

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

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

4.4. Работникам учреждения, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, в пределах фонда заработной платы учреждения осуществляются выплаты социального характера, включая материальную помощь, в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. С учётом 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:

- выплата работникам, занятым на работах 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 объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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;

-за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждения без учёта других доплат и надбавок к должностному окладу.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их начисления устанавливаются работодателем учреждения локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения представительного органа работников учреждения, в порядке, установленном статьёй 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% 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.

5.2. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объёма работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

5.4. 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 за час работы работников учреждения.

Расчёт части должностного оклада за час работы определяется путём деления должностного оклада работника учреждения на количество рабочих часов в соответствующем месяце текущего календарного года.

5.5. 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 не менее чем в двойном размере: работникам учреждения, 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 учётом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им 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.

5.6. Руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения может устанавливать ненормированный рабочий день для водителя легкового автомобиля с доплатой 25% должностного оклада. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

Водителю автомобиля с ненормированным рабочим днём доплата за работу в ночное время производится на общих основаниях.

5.7. 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, определённых трудовым договором.

Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. С учётом 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 выплаты стимулирующего характера.

**6.2. Водителю автотранспортного средства устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу в следующих размерах:**

водителю II класса - 10%;

водителю I класса - 25%.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Надбавка за классность водителю не выплачивается в период простоя.

**6.3. Надбавка за выслугу лет.**

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

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, %
свыше 5 лет	10
свыше 10 лет	20
свыше 20 лет	30

6.3.1. 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;
- время прохождения службы (военной службы).

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

6.3.2. Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка. 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.

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

Установление надбавки за выслугу лет или изменение её размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

#### **6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

##### **6.4.1. Надбавка за интенсивность труда.**

Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, руководителей структурных подразделений учреждения, с учётом мнения представительного органа работников учреждения, а руководителю учреждения - Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым.

При установлении надбавки следует учитывать:

интенсивность и напряжённость 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;

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 устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу.

#### **6.4.2. Премия за высокие результаты работы.**

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителей учреждения, главного бухгалтера учреждения, руководителей структурных подразделений учреждения с учётом мнения представительного органа работников учреждения, а руководителю учреждения - Министерством образования, науки и молодёжи 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 устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу.

#### **6.4.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.**

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо

важных и ответственных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу.

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

### **6.5. 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 учётом 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 учётом мнения представительного органа работников учреждения, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учётом 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 определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу.

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.).

Решение по оценке выполнения показателей эффективности работы работников принимается руководителем учреждения и оформляется приказом, а в отношении руководителей учреждений – Министерством образования, науки и молодёжи Республики Крым.

6.6. Выплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 6.4 и 6.5 раздела 6 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.

## 7. Выплаты социального характера

7.1. К выплатам социального характера относится **материальная помощь на оздоровление.**

7.2. Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск может выплачиваться материальная помощь на оздоровление за счёт экономии фонда оплаты труда учреждения.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

7.4. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем учреждения и оформляется приказом по учреждению.

7.5. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника учреждения.

7.8. Материальная помощь на оздоровление выплачивается вновь принятому работнику, отработавшему полных 6 календарных месяцев с даты принятия на работу, в размере пропорционально отработанному времени в учреждении.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

## 8. Прочие положения

8.1. Выплаты социального характера не являются частью заработной платы работников и не учитываются при исчислении среднего заработка.

8.2. Для учета времени, фактически отработанного или не отработанного каждым работником учреждения, контроля за соблюдением установленного режима рабочего времени уполномоченное лицо заполняет табель учета использования рабочего времени.

8.3. Выплата заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, осуществляется путем перечисления средств на счет, открытый в кредитном учреждении с использованием российской национальной платежной системы «МИР».

8.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: **шестнадцатого числа (за первую половину месяца) и последний день месяца.** При совпадении дня выплат с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.6. Удержания из заработной платы могут производиться в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, в том числе в случаях:

- возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок либо в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в выполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска;
- удержания для погашений обязательств работника перед государством (налоги, штрафы);
- удержания для погашения задолженности перед третьими лицами (алименты на несовершеннолетних детей, выплаты по исполнительным листам, возмещение вреда здоровью другого лица или вреда лицам, понесшим ущерб и др.)

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

8.7. Порядок исчисления средней заработной платы (среднего заработка) размера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, определяется постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 в действующей редакции на дату расчета.

8.8. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается на основании электронного листка нетрудоспособности после получения его из социального фонда России в информационной системе электронного документооборота.

Порядок начисления и выплат пособия по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком проводится в соответствии с действующим законодательством, с учетом особенностей, возникших в связи со вхождением Республики Крым в состав Российской Федерации.

8.9. При выплате заработной платы каждый работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем предоставления расчетного листка по форме, предусмотренной программным продуктом 1С. Расчетный листок формируется в день выплаты заработной платы за месяц.

8.10. При расторжении трудового договора выплата всех денежных сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

В случае увольнения работника учреждения премия за текущий месяц и иные суммы Заработной платы выплачиваются в последний рабочий день работника, согласно ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретный размер премии по итогам работы за текущий месяц за фактически отработанное время уволенному работнику устанавливается приказом по решению руководителя учреждения в абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда учреждения.

8.11. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8.12. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

8.13. Любые изменения вносятся в настоящее Положение на основании приказа руководителя.

8.14. Положение подлежит пересмотру в случае принятия новых либо внесения изменений и дополнений в законодательные акты.

Приложение  
к Положению о системе оплаты  
труда работников Государственного  
казённого учреждения Республики  
Крым «Центр оценки и мониторинга  
качества образования»

**Должностные оклады работников  
Государственного казённого учреждения Республики Крым  
«Центр оценки и мониторинга качества образования»**

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Директор	31340
Заместитель директора	27666
Главный бухгалтер	20751
Начальник отдела	20751
Ведущий бухгалтер	18444
Ведущий аналитик	18844
Ведущий специалист по кадрам	18444
Ведущий системный администратор	18444
Бухгалтер I категории	15635
Аналитик I категории	15635
Системный администратор	15635
Специалист по закупкам	16210