



ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ  
ПО ВОДНОМУ  
ГОСПОДАРСТВУ ТА  
МЕЛІОРАЦІЇ  
РЕСПУБЛІКИ КРИМ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
КОМИТЕТ ПО ВОДНОМУ  
ХОЗЯЙСТВУ И  
МЕЛИОРАЦИИ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

КЪЫРЫМ  
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ СУВ  
ХОДЖАЛЫГЪЫ ВЕ  
МЕЛИОРАЦИЯ БОЮНДЖА  
ДЕВЛЕТ КОМИТЕТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«КРЫМСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ВОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И МЕЛИОРАЦИИ»**

295007, г. Симферополь, ул. Плотинная, д. 4, тел.: (3652) 594-502, (3652) 62-60-30; E-mail: office@krymmvh.ru

**ПРИКАЗ**

05 апреля 2018

№ 138

г. Симферополь

**Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах  
работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Крым  
«Крымское управление водного хозяйства и мелиорации»**

На основании и в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 03.02.2015 № 22 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, организаций, отнесенных к ведению Государственного комитета по водному хозяйству и мелиорации Республики Крым» с изменениями и дополнениями, на основании положения о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым, утвержденного приказом ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» от 09.01.2018 г. № 4 и на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам государственных бюджетных учреждений Республики Крым, филиалов учреждения, отнесенных к ведению Государственного комитета по водному хозяйству и мелиорации Республики Крым, утвержденного приказом Госкомводхоза № 46 от 20.03.2018 г.

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымское управление водного хозяйства и мелиорации» и ввести в действие с 01 апреля 2018 года (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» Т.А. Рот.

Директор

**В.И. Масляник**

**«Утверждено»**  
**Приказом ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»**  
**№ 138 от 05 апреля 2018 года**

**Положение**  
**о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного**  
**учреждения Республики Крым «Крымское управление водного хозяйства и**  
**мелиорации»**

Данное Положение разработано на основании и в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от 03 февраля 2015 года № 22 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, организаций, отнесенных к ведению Государственного комитета по водному хозяйству и мелиорации Республики Крым» с изменениями, в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года и Положения о стимулирующих выплатах работникам государственных бюджетных (автономных) учреждений Республики Крым, отнесенных к ведению Государственного комитета по водному хозяйству и мелиорации республики Крым, утверждённого приказом Госкомводхоза № 46 от 20.03. 2018 года

В Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Крымское управление водного хозяйства и мелиорации» (далее — ГБУ РК «Крыммелиоводхоз») действуют следующие выплаты стимулирующего характера:

**1. Выплаты за качество выполняемых работ:**

**1.1. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.**

Ежемесячная 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 и руководящим работникам филиалов определяется директором ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (для работников филиалов — директором соответствующего филиала).

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

- за ученую степень доктора наук – в размере 25 процентов;
- за ученую степень кандидата наук – в размере 15 процентов;
- за звание "заслуженный" работникам устанавливаются надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных



республик СССР, Автономной Республики Крым, Республики Крым – в размере 20 процентов.

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

### **1.2. Надбавка за классность.**

Ежемесячная надбавка за классность устанавливается к окладу, начисляется за фактически отработанное время (фактически отработанным временем считаются часы, проставленные в таблице учета рабочего времени) водителем автотранспортных средств, трактористом, бульдозеристом, машинистом скрепера, экскаватора, крана автомобильного (согласно должностным обязанностям) в следующих размерах:

- водителям автотранспортных средств, трактористам, бульдозеристам, машинистам скреперов, экскаваторов, кранов автомобильных II класса – 10%;
- водителям автотранспортных средств, трактористам, бульдозеристам, машинистам скреперов, экскаваторов, кранов автомобильных I класса – 25%.

### **1.3. Премия за образцовое выполнение государственного задания.**

Размер премии устанавливается приказом директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (для работников филиалов — директора соответствующего филиала) по представлению протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с участием представительного органа работников, созданной в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (филиале ГБУ РК «Крыммелиоводхоз») при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнении государственного задания.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может выплачиваться ежеквартально (в месяце, следующем за отчетным кварталом), при условии выполнения государственного задания и не может превышать 100% от должностного оклада (оклада).

Оценка выполнения государственного задания осуществляется по показателям отчета о выполнении государственного задания, утвержденного приказом Госкомводхоза.

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

## **2. Надбавка за выслугу лет, стаж работы.**

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз») в зависимости от стажа работы в отрасли водного хозяйства и мелиорации в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки к 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 со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (для работников филиалов — директора соответствующего филиала), по представлению протокола заседания комиссии по установлению стажа работы в отрасли мелиорации.

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет, стаж работы определяются Положением об установлении надбавки за выслугу лет, стаж работы в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым, утвержденным приказом ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» от 08 декабря 2016 года № 946.

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

#### **3.1. Надбавка за интенсивность труда.**

Размер надбавки работникам устанавливается приказом директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (для работников филиалов — директора соответствующего филиала) по представлению протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с участием представительного органа работников, созданной в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (филиале ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»), на основании представлений руководителей структурных подразделений.

Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» устанавливается председателем Госкомводхоза. Директорам, главным инженерам, заместителям директора, главным бухгалтерам филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» размер надбавки устанавливается директором ГБУ РК «Крыммелиоводхоз».

Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда. Надбавка выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время и не может превышать 100% от должностного оклада (оклада).

Интенсивность труда – это степень напряженности труда, т. е. количество труда, затрачиваемое работником в процессе работы за определенный промежуток времени. Интенсивность труда зависит от:

- степени плотности использования рабочего времени;
- необходимых в процессе труда физических и нервно-умственных усилий;
- частоты (темпа) повторения трудовых действий;
- количества выполняемых трудовых функций.

Интенсивность труда связана с такими понятиями, как индивидуальное и общественно-необходимое рабочее время; работоспособность и утомление, тяжесть труда; напряженность труда и нормы времени, темп работы.

Действующее законодательство Российской Федерации позволяет работодателю устанавливать работнику надбавку за интенсивность труда с целью



мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т. д.).

При установлении надбавки за интенсивность труда учитывается:

- интенсивность и напряженность работы:
  - сложность выполняемых работ (умственный труд);
  - большой объем работ за меньший относительный временной интервал;
  - большой объем работ, выполняемый одним работником (работник, занимающий одну ставку по штатному расписанию, фактически выполняет нагрузку в течение рабочего дня на 1,5 и более ставки);
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, филиала учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, филиала учреждения;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Рекомендуемый перечень критериев оценки интенсивности труда работников (приложение 8).

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

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

Размер премии работникам устанавливается приказом директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (для работников филиалов — директора соответствующего филиала) по представлению протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с участием представительного органа работников, созданной в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (в филиале ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»), на основании представлений руководителей структурных подразделений.

Премия устанавливается в пределах фонда оплаты труда и может выплачиваться ежемесячно за фактически отработанное время.

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 или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы.

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

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

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются приказом директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (для работников филиалов — директора соответствующего филиала) по представлению протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с участием представительного органа работников, созданной в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (в филиале ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»), на основании представлений руководителей структурных подразделений.

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.

#### **4. 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 учреждений устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

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

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

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

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

г) своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Премия работникам по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается за фактически отработанное время, на основании приказа



директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (для работников филиалов — директора соответствующего филиала) по представлению протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с участием представительного органа работников, созданной в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (в филиале ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»), на основании представлений руководителей структурных подразделений.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

Премия по итогам работы выплачивается работнику на основании:

- представленных отчетных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал, год);
- установленных сроков представления отчетных данных (представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется устанавливать не позднее 10 - 15 дней до окончания финансового года);
- пояснительной записки к отчетным данным в случае невыполнения показателей эффективности деятельности работника за отчетный период.

Пояснительная записка предоставляется руководителем, специалистом, которым непосредственно подчинен работник (работники). В ней указываются причины, повлиявшие на снижение выполнения показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности учреждения.

Ответственными за предоставление отчета о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения являются заместители руководителя учреждения по данному направлению.

При увольнении работника по п.5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 части первой ст.81 ТК РФ, проработавшего не полный премируемый период, премия не выплачивается. При увольнении работника по п.3 части 1 с. 77, вновь принятому работнику премия выплачивается на усмотрение руководителя.

Премия работникам выплачивается при выплате заработной платы по окончании отчетного периода.

4.1. Премия специалистам по итогам работы может выплачиваться ежемесячно или квартально.

Оценка эффективности работы специалистов осуществляется по общим показателям согласно специфике деятельности ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз». Конкретные показатели оценки эффективности деятельности специалистов и служащих по профессиям устанавливаются ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (филиалом ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»).

4.2. Показатели оценки эффективности деятельности работников рабочих специальностей по профессиям устанавливаются ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (филиалом ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»).

Премии рабочим начисляются за фактически отработанное время, на основании представлений руководителей, специалистов, которым непосредственно подчинены рабочие или группа рабочих. Премирование рабочих ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», филиала ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»



производится на основании приказа директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (для работников филиалов — директора соответствующего филиала) по представлению протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с участием представительного органа работников, созданной в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (в филиале ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»).

## **5. Премирование всех видов премий руководящих работников ГБУ РК «Крыммелиоводхоз».**

Выплата всех видов премий директору, заместителям директора, главному бухгалтеру ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» осуществляется за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда согласно приказа председателя Госкомводхоза.

Размер премии (в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности) руководящим работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (приложение 7) согласовывается руководителем высшего уровня по предложениям его заместителей после рассмотрения материалов управлениями (отделами) Госкомводхоза. Лист-согласование на премирование руководящих работников ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» – приложение 4.

Оценка эффективности работы руководящих работников ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» осуществляется по общим показателям согласно специфике деятельности ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (приложение 1, 2, 3).

При предоставлении материалов на премирование руководящих работников ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» прилагается анализ всех видов стимулирующих выплат за период с начала года нарастающим итогом, включая месяц предшествующий премируемому, и справочная информация о распределении фонда оплаты труда для премирования за текущий месяц (приложение 6).

## **6. Премирование всех видов премий руководящих работников филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз».**

Премирование директоров, главных инженеров, заместителей директоров и главных бухгалтеров филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» осуществляется на основании приказа директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» по согласованию с Госкомводхозом.

Размер премии (в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности) руководящим работникам филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (приложение 7) согласовывается директором ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» по предложениям его заместителей после рассмотрения материалов на заседании комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с участием представительного органа работников, созданной в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз». Комиссия рассматривает материалы на премирование и оформляет протоколом принятое решение. Протокол является неотъемлемой частью, материалов на премирование, направляемых в Госкомводхоз на согласование.

Лист-согласование на премирование руководящих работников филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» – приложение 4,5.



Оценка эффективности работы руководящих работников филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» осуществляется по общим показателям согласно специфике деятельности филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (приложение 1, 2, 3).

При предоставлении материалов на премирование руководящих работников филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» прилагается анализ всех видов стимулирующих выплат за период с начала года нарастающим итогом, включая месяц предшествующий премируемому, и справочная информация о распределении фонда оплаты труда для премирования за текущий месяц (приложение 6).

Материалы на премирование предоставляются в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» не позднее 23 числа ежемесячно.

## **7. Иные выплаты.**

7.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

1. Длительное заболевание работника и необходимость дорогостоящего лечения.
2. Смерть близких родственников (супруга, детей, родителей).
3. Смерть работника (материальная помощь выплачивается лицу-организатору похорон работника).
4. Рождение ребенка.
5. Вступление в брак.
6. Работникам, уходящим на пенсию.
7. К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 и т.д).
8. К государственным и профессиональным праздникам, официальным праздникам Республики Крым.

Решение об оказании и о размере материальной помощи принимает директор ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (для работников филиалов — директор соответствующего филиала). По причинам 1, 2, 4, 5 с письменного заявления работника и предоставлением соответствующих справок и свидетельств. По причине 3 соответствующие справки и свидетельства предоставляются организатором похорон работника.

Для руководителя ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» решение об оказании и о размере материальной помощи принимает председатель Госкомводхоза и выплачивается согласно приказа председателя Госкомводхоза; для руководителей филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» по решению и на основании приказа директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз».

Указанные выплаты осуществляются за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.2. Работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», на основании письменного заявления работника, может выплачиваться материальная помощь на оздоровление.

Размер материальной помощи директору ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» согласовывается председателем Госкомводхоза. Директорам филиалов согласовывается директором ГБУ РК «Крыммелиоводхоз».

Указанная материальная помощь выплачивается в размере не более одного должностного оклада в год за счет средств субсидий из бюджета Республики Крым, а также за счет приносящей доход деятельности в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## **8. Другие вопросы оплаты труда.**

8.1. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся за счет средств субсидии из бюджета Республики Крым в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Все виды стимулирующих выплат, в том числе премии начисляются от должностного оклада (оклада) работника за фактически отработанное время (в том числе и при суммированном учете рабочего времени).

Размер всех видов премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

В первоочередном порядке выплачиваются обязательные выплаты (должностной оклад, оклад, выплаты компенсационного характера).

8.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на ее 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, награждения 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 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 труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымское управление водного хозяйства и мелиорации» вводится с 01.04.2018 года до утверждения нового.

Заместитель директора



Т.А. Рот



Приложение 1  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности  
ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (филиала ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»),  
директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (филиала ГБУ РК  
«Крыммелиоводхоз») и критерии их оценки**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководящих работников	Критерии и варианты оценки
1	2	3
1	Выполнение государственного задания (выполнение показателей в рамках государственного задания)	Выполнение государственного задания (показателей государственного задания) в полном объеме Объем выполненного государственного задания (показателей государственного задания) определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (филиале ГБУ РК «Крыммелиоводхоз») к объему услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию (показателям государственного задания) Пункты государственного задания (показатели государственного задания), в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении (филиале учреждения) к объему, планируемых к оказанию за отчетный период (год) согласно государственному заданию (показателям государственного задания), составляет не менее 95%
2	Обеспечение информационной открытости ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»)	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальных сайтах: - информация размещена частично; - информация размещена в полном объеме
3	Своевременность и качество выполнения приказов, поручений, протоколов руководителя высшего уровня,	Соблюдение сроков, обеспечение качества и достоверности информации: - неудовлетворительно; - удовлетворительно; - отлично

	представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, запрашиваемой руководителем высшего уровня информации	
4	Использование средств субсидий, в том числе в рамках государственного задания, на цели и в порядке, предусмотренные соглашениями об их выделении	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и финансовых нарушений (есть/нет)  Расходование средств субсидий строго по направлениям, утвержденным в Плане финансово-хозяйственной деятельности  Соблюдение установленной учредителем доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40%)  Соблюдение установленного учредителем соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (без учета заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров) (Предельный уровень соотношения – 6)
5	Соблюдение сроков повышения квалификации работников ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников
6	Обеспечение сохранности и эффективного использования государственного имущества*	Выполнение плана мероприятий**: - выполнено частично; - выполнено в полном объеме

\* - вводится с 01 июля 2018 года.

\*\* - таблица 1 приложения 1 к Положению о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымское управление водного хозяйства и мелиорации».



Примечание:

Выплаты стимулирующего характера руководящим работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз») не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнение государственного задания за год менее чем на 85%;
- б) наличие не устраненных в установленные сроки предписаний (приказов) по результатам проверок финансовой деятельности, проведенных контролирующими органами;
- в) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- г) наличие выявленных нарушений по фактам обращений граждан на принятие неэффективных управленческих решений, нарушение трудового законодательства;
- д) нарушение требований антикоррупционного законодательства.

Таблица 1 приложения 1  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности  
заместителя директора, главного бухгалтера ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»  
(директора, главного инженера, заместителя директора, главного бухгалтера филиала ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»)  
за \_\_\_\_\_ 2018 г.**

№ п/п	Ф.И.О.	Контроль за выполнением Государственного задания (показателей государственного задания), оказание методической помощи	Контроль за своевременным применением норм законодательства	Аналитический подход к планированию работы	Недопущение нарушений сроков отчетности, контроль за своевременным исполнением поручений руководителя	Организация работы по недопущению нарушений трудовой и исполнительской дисциплины работников	Эффективное использование финансовых и материальных ресурсов	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Организация работы по обобщению опыта работы структурных подразделений	Создание условий для повышения профессионального уровня работников и обучение работников	Выполнение дополнительных поручений руководителя, не поручений творческих руководителей	ИТОГО, баллов
1		30 баллов	10 баллов	5 баллов	10 баллов	5 баллов	5 баллов	10 баллов	5 баллов	10 баллов	10 баллов	

Директор ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»  
(филиала ГБУ РК «Крыммелиоводхоз») \_\_\_\_\_

Ознакомлен: \_\_\_\_\_



Приложение 2  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»

**Производственные показатели работы ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»,  
филиалов ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» для выплаты премий по результатам  
основной деятельности руководящим работникам, специалистам и служащим**

№ п/п	Производственные показатели	Ед. изм.	Плановые объемы	Факт. выпол.	Сумма субсидий на выполнение мероприятий	% факт к плану
1	2	3	4	5	6	7
1	Эксплуатация государственных мелиоративных систем, отдельно расположенных гидротехнических сооружений и другого государственного имущества, переданного учреждению в оперативное управление, в том числе своевременное и качественное выполнение ремонтных работ:	тыс. руб.				
	- на насосных станциях;	шт.				
	- на гидросооружениях;	шт.				
	- производственных и административных зданий	шт.				
2	Осуществление мероприятий по реализации федеральных целевых программ в сфере водного хозяйства	тыс. руб.				
3	Осуществление мероприятий по реализации региональных целевых программ в сфере водного хозяйства	тыс. руб.				
4	Очистка межхозяйственной оросительной сети	тыс. м <sup>3</sup>				
5	Очистка коллекторно-дренажной сети	тыс. м <sup>3</sup>				
6	Ремонт насосно-силового оборудования	шт.				
7	Оказано платных услуг	тыс. руб.				
8	Фактически получено денежных средств от приносящего дохода деятельности	тыс. руб.				

1	2	3	4	5	6	7
9	Направленно средств на решение вопросов энергосбережения	тыс. руб.				
10	Экономия электроэнергии от проведения организационно-технических мероприятий	тыс. руб.				
		тыс. кВт/ч				
11	Обеспечение межрайонного и межхозяйственного водораспределения	тыс. м <sup>3</sup>				

Директор

Главный бухгалтер

Главный экономист



Приложение 3  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»

**Производственные показатели работы Крымского специализированного  
ремонтно-наладочного центра – филиала ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» для  
выплаты премий по результатам основной деятельности руководящим  
работникам, специалистам и служащим**

№ п/п	Производственные показатели	Ед. изм.	Плановые объемы	Факт. выпол.	Сумма субсидий на выполнение мероприятий	% факт к плану
1	2	3	4	5	6	7
1	Оказано платных услуг	тыс. руб.				
2	Фактически получено денежных средств от приносящего дохода деятельности	тыс. руб.				
3	Ремонт насосно-силового оборудования	шт.				
4	Техническое обслуживание насосно-силового оборудования	шт.				
7	Наладка насосно-силового оборудования	шт.				
8	Ремонт электротехнического оборудования	шт.				
9	Наладка электротехнического оборудования	шт.				
10	Измерения, испытания электротехнического оборудования	объект				
11	Ремонт и содержание средств связи	усл. ед.				

Директор

Главный бухгалтер

Главный экономист

Приложение 4  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»

**ЛИСТ-СОГЛАСОВАНИЕ**  
на премирование за \_\_\_\_\_ 201\_ года  
по ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»  
(наименование филиала ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»)

<b>Ф.И.О. Должность</b>	<b>Замечания, предложения</b>	<b>Число</b>	<b>Роспись</b>
<i>Лисовский А.А.</i> – заместитель Председателя Госкомводхоза			
<i>Тимошик Е.Н.</i> – заместитель Председателя Госкомводхоза			
<i>Наконечный М.В.</i> – начальник управления эксплуатации каналов и мелиоративных систем			
<i>Христенко Л.М.</i> – начальник управления государственной гражданской службы, кадровой, работы и по противодействию коррупции			
<i>Шкумат Е.И.</i> – начальник управления экономики и финансов, бухгалтерского учета и отчетности			
<i>Каракуца Н.Н.</i> – заместитель начальника управления, заведующий отделом бухучета и отчетности - главный бухгалтер			
<i>Гречко Г.В.</i> – заведующий отделом водных ресурсов			
<i>Ким М.А.</i> – заведующий отделом мониторинга водных объектов и использования вод			
<i>Клименко Е.В.</i> – главный консультант по правовой работе			



Приложение 5  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»

**ЛИСТ-СОГЛАСОВАНИЕ**  
на премирование за \_\_\_\_\_ 201\_ года  
**ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»**  
(наименование филиала ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»)

<b>Ф.И.О. Должность</b>	<b>Замечания, предложения</b>	<b>Дата</b>	<b>Роспись</b>
<b>Мороз В.В.</b> – заместитель директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»			
<b>Кацко О. А.</b> – заместитель директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»			
<b>Рот Т.А.</b> – заместитель директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»			
<b>Рабешко С.М.</b> – заместитель директора ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»			
<b>Меметова Э. И.</b> – главный бухгалтер ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»			
<b>Олещенко О.А.</b> – начальник отдела кадров ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»			
<b>Диордий А. А.</b> – начальник юридического отдела ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»			
<b>Котиков В.С.</b> – главный специалист службы охраны труда ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»			

Приложение 6

к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»

**Анализ всех видов стимулирующих выплат в 2018 году по состоянию на**  
**по ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»**  
(название учреждения)

№ п/п	Категории работников	Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания			Надбавка за интенсивность труда			Надбавка за классность			Надбавка за выслугу лет, стаж работы			Материальная помощь на оздоровление			Премия по итогам работы			Прочие виды поощрений, социальных выплат		ВСЕГО стимулирующие выплаты, руб.	Среднее количество должностных окладов в стимулирующих выплатах на одного человека в месяц, шт.	
		кол. чел.	сум-ма, руб.	% от оклада	кол. чел.	сум-ма, руб.	% от оклада	кол. чел.	сум-ма, руб.	% от оклада	кол. чел.	сум-ма, руб.	% от оклада	кол. чел.	сум-ма, руб.	% от оклада	кол. чел.	сум-ма, руб.	% от оклада	кол. чел.	% от оклада			
1.	Руководящие работники																							
2.	Инженерно-технические работники																							
3.	Работники рабочих профессий, всего																							
	в том числе:																							
	машинисты																							
	механизаторы																							
	водители																							
	водные																							
	осмотрщики,																							
	условные																							
	ремонтеры,																							
	водные																							
	регулирующие																							
	наладчики по ремонту НСО																							
	прочие рабочие																							
	Всего по учреждению																							

Справочно: ФОТ для премирования за текущий месяц, всего (руб.), в том числе:

- руководящие работники (%)
- инженерно-технические работники (%)
- работники рабочих профессий (%)

Директор  
Главный бухгалтер  
Главный экономист



Приложение 7  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»

**РАСЧЕТ**  
суммы премии руководящим работникам на премирование за \_\_\_\_\_ 2018 года  
по ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» (за счет субсидий из бюджета Республики Крым).  
(название учреждения)

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Должностной оклад, руб.	Кол-во рабочих дней		Должностной оклад с учетом фактически отработанного времени, руб.	Размер премии, %	Сумма премии, руб.
				дни по календарю	фактически отработано дней			

Директор

Главный бухгалтер

Главный экономист

Приложение 8  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»

**Критерии оценки интенсивности труда работников**

Показатели	Критерии оценки	Варианты оценки
1. Исполнительская дисциплина	1.1. Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отдельные поручения выполняются несвоевременно и или при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя</li> <li>- порученная работа всегда выполняется своевременно и самостоятельно</li> <li>- порученная работа выполняется ранее установленного срока</li> </ul>
2. Качество выполняемой работы	2.1. Использование в процессе работы методов планирования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыки планирования отсутствуют</li> <li>- планирование работы осуществляются при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя</li> <li>- планирование работы осуществляется преимущественно самостоятельно на основе комплексного анализа ситуации и точного определения приоритетов деятельности на определенную перспективу</li> </ul>
	2.2. Соответствие содержания выполненных работ нормативно установленным требованиям	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполненная работа, как правило, не соответствует нормативно установленным требованиям</li> <li>- работа соответствует нормативно установленным правилам, но выполняется при контроле и необходимой помощи со стороны руководителя</li> <li>- выполненная работа полностью соответствует нормативно установленным правилам</li> </ul>
	2.3. Использование в процессе работы автоматизированных средств обработки информации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыки практического использования автоматизированных средств обработки информации отсутствуют</li> <li>- возможности автоматизированных средств обработки информации используются не в полном объеме</li> <li>- возможности автоматизированных средств обработки информации используются в полном объеме</li> </ul>
3. Объем выполняемой работы		<ul style="list-style-type: none"> <li>- фактическая загруженность работника согласно должностной инструкции</li> <li>- фактическая загруженность работника, занимающего по штатному расписанию одну ставку, составляет 1,5 и более ставки</li> </ul>
4. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», филиала ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»		<ul style="list-style-type: none"> <li>- принимает участие в проектах для выполнения отдельных поручений руководителя</li> <li>- принимает непосредственное участие как один из основных исполнителей проектов</li> </ul>