



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

# СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ  
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11 апреля 2017 г. 194  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
г. Симферополь

*О внесении изменений  
в постановление Совета  
министров Республики Крым  
от 11 февраля 2015 года № 42*

В соответствии со статьёй 84 Конституции Республики Крым, статьёй 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года,

Совет министров Республики Крым постановляет:

Внести изменения в постановление Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 42 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений печатных средств массовой информации Республики Крым», изложив приложение к нему в новой редакции (прилагается).

Глава Республики Крым,  
Председатель Совета министров  
Республики Крым

Заместитель Председателя  
Совета министров Республики Крым,  
руководитель Аппарата  
Совета министров Республики Крым



С. АКСЁНОВ

Л. ОПАНАСЮК

Приложение  
к постановлению Совета министров  
Республики Крым  
от 11 февраля 2015 года № 42  
(в редакции постановления  
Совета министров Республики Крым  
от «11» апреля 2017 года № 194)

**Положение**  
**о системе оплаты труда работников государственных учреждений**  
**печатных средств массовой информации Республики Крым**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений печатных средств массовой информации Республики Крым (далее - учреждения), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» и с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- 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 системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

Настоящее Положение включает в себя:

- условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера;

наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

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 федеральным законом.

1.9. Руководители учреждений обязаны своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

## 2. Условия оплаты труда директора 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 определяется трудовым договором и составляет:

| в зависимости от количества штатных единиц, рублей |       |
|--|-------|
| до 50  | 19200 |
| 50-100   | 19600 |
| 100 и выше   | 20200 |

Заместителям руководителя, заместителям руководителей структурных подразделений, главному бухгалтеру размеры должностных окладов устанавливаются на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада соответствующего руководителя.

Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждения, трудовым договором.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения согласовываются с исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения.

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

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

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

2.7. Руководителю учреждения, при наличии экономии, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, осуществляются выплаты социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), по согласованию с исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения. Порядок и условия их выплаты устанавливаются настоящим Положением.

### **3. Условия оплаты труда работников учреждений**

3.1. Начальникам управлений, отделов и руководителям филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений учреждений размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложениями 1, 2 к настоящему Положению, учитывая приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2008 года № 247н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов работников учреждений, занятых в сфере закупок, устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.2. В зависимости от условий труда работникам 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 устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

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

4.1. 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 | Минимальный оклад, рублей |
|-------------------|---------------------------|
| 1                 | 6310                      |
| 2                 | 7062                      |
| 3                 | 7183                      |
| 4                 | 7315                      |
| 5                 | 7447                      |
| 6                 | 7590                      |
| 7                 | 7810                      |
| 8                 | 7843                      |

4.2. В зависимости от условий труда работникам 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 устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

#### **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера: 5

- 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 учреждений без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их начисления устанавливаются работодателем локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Повышение оплаты труда работников учреждений, 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.

Всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.3. Работникам учреждений 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.

5.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличения объема работ оказываемых учреждением услуг, 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.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

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

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

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

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

5.9. Работникам учреждений 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 перерыва в рабочее время не включается.

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

5.10. Руководители учреждений, по согласованию с представительным органом работников, могут устанавливать ненормированный рабочий день для водителей легковых автомобилей с доплатой 25% должностного оклада. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени. Водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем доплата за работу в ночное время производится на общих основаниях.

5.11. 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.

## **6. Выплаты и надбавки стимулирующего характера**

### **6.1. Выплаты за качество выполняемых работ.**

#### **6.1.1. 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 в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук в размере 25%;

за ученую степень кандидата наук в размере 15%;

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

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

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

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

6.1.3. Премия за образцовое выполнение государственного задания.



Размер премии может устанавливаться руководителем с учетом мнения представительного органа при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнения государственного задания.

6.1.4. 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, 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 среднемесячная заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

#### 6.2. Надбавка за выслугу лет.

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

| Стаж работы  | Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, % |
|--------------|--|
| свыше 3 лет  | 10   |
| свыше 10 лет | 20   |
| свыше 20 лет | 30   |

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет устанавливается исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесены учреждения, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений.

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.

#### 6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

##### 6.3.1 Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем 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 (подразделения);
- организация 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 окладу (должностному окладу).

#### 6.3.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах экономии фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения.

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 (в том числе водителям).

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

#### 6.3.3 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах экономии фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно 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.

#### 6.4. 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 по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

В каждом 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.), созданы комиссии с участием представительного органа работников по оценке выполнения показателей эффективности работы работников для проведения заседаний и подготовки предложений по премированию работников, оформленных протоколами.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

В целях укрепления заинтересованности работников в росте производительности труда и повышении уровня его нормирования, качества выполняемых работ, руководители учреждений по условиям, предусмотренным коллективным договором, могут вводить сдельную оплату труда.

Сдельная оплата труда вводится в пределах фонда оплаты труда работников, для которых она применяется. Сдельные расценки устанавливаются, исходя из должностного оклада по соответствующей должности (профессии) и квалификации, а тем, кто работает по межотраслевым единым нормам выработки или прогрессивным нормам трудовых затрат - с повышением указанного оклада на 10 процентов.

## **8. Выплаты социального характера**

Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального

характера, включая материальную помощь, за исключением материальной помощи на оздоровление.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному сотруднику, максимальными размерами не ограничивается.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере оформляется приказом учреждения.

Порядок и условие осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

## 9. Заключительные положения

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

В составе размещаемой на официальных интернет-сайтах информации запрещается приводить:

- данные, позволяющие определить место жительства;
- почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации;
- сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Указанная информация размещается и обновляется ежегодно в период предоставления руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

**Заместитель Председателя Совета  
министров Республики Крым  
руководитель Аппарата Совета  
министров Республики Крым**



**Л. ОПАНАСЮК**

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственных учреждений  
печатных средств массовой информации  
Республики Крым

**Размеры должностных окладов работников  
государственных учреждений печатных средств  
массовой информации Республики Крым**

|   |  |                         |
|---|--|-------------------------|
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»    |  | Должностной оклад, руб. |
| 1.1.  | Оператор компьютерного набора  | 7500                    |
| 2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»    |  |                         |
| 2.1.  | Корректор; технический редактор  | 7590                    |
| 2.2.  | Заведующий секретариатом; референт   | 7680                    |
| 2.3.  | Заведующий бюро проверки; редактор бюро проверки; фоторедактор   | 7770                    |
| 3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»   |  |                         |
| 3.1.  | Выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент  | 7860                    |
| 3.2.  | Дизайнер; редактор; редактор специальных выпусков; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор   | 7950                    |
| 3.3.  | Заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор II категории; редактор-консультант; редактор представительства (филиала); редактор-стилист; системный администратор; собственный корреспондент; специальный корреспондент | 8040                    |
| 3.4.  | Политический обозреватель; редактор I категории; шеф-редактор  | 8130                    |
| 4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня» |  |                         |
| 4.1.  | Директор представительства (филиала); заведующий региональным информационным центром; редактор отдела  | 9150                    |
| 4.2.  | Ответственный секретарь  | 10180                   |
| 4.3.  | Главный редактор   | 11200                   |

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
учреждений печатных средств  
массовой информации Республики Крым

**Размеры должностных окладов  
общеотраслевых должностей служащих**

| Квалификационный уровень                                   | Должности, отнесенные к квалификационным группам  | Должностной оклад, рублей |
|--|---|---------------------------|
| <b>1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b> |   |                           |
| 1-й квалификационный уровень                               | Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инспектор по учету; кассир; кодификатор; копировщик; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; табельщик.   | 8591                      |
| <b>2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b> |   |                           |
| 1-й квалификационный уровень                               | Администратор; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по труду; техник-программист.   | 8752                      |
| 2-й квалификационный уровень                               | Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория. | 8842                      |
| 3-й квалификационный уровень                               | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория  | 8913                      |
| 4-й квалификационный уровень                               | Механик; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».   | 9005                      |
| 5-й квалификационный уровень                               | Начальник гаража; начальник смены (участка); начальник цеха (участка).  | 9085                      |

| уровень  |   |       |
|--|---|-------|
| 3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня   |   |       |
| 1-й квалификационный уровень                           | Аналитик; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по защите информации; инженер по организации и нормированию труда; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт | 9258  |
| 2-й квалификационный уровень                           | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория   | 9833  |
| 3-й квалификационный уровень                           | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория  | 10350 |
| 4-й квалификационный уровень                           | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"   | 11155 |
| 5-й квалификационный уровень                           | Заместитель главного бухгалтера   | 12075 |
| 4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня |   |       |
| 1-й квалификационный уровень                           | Начальники отделов  | 12880 |
| 2-й квалифика-   | Главный* (аналитик; специалист по защите информации, энергетик);  | 13685 |

|   |  |       |
|---|--|-------|
| ционный<br>уровень                      |  |       |
| 3-й<br>квалифика-<br>ционный<br>уровень | Начальник управления, директор (начальник, заведующий) филиала, другого структурного подразделения | 14605 |

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации



Приложение 3  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
учреждений печатных средств  
массовой информации Республики Крым

**Размеры должностных окладов  
работников государственных учреждений  
печатных средств массовой информации Республики Крым,  
занятых в сфере закупок**

| Должность                              | Должностной оклад, рублей |
|--|---------------------------|
| Специалист по государственным закупкам | 12075                     |
| Руководитель контрактной службы        | 14605                     |