



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

# СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ  
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29 ноября 2019 г. 676  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

г. Симферополь

*Об утверждении Положения  
о системе оплаты труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Крым «Крымнаследие»*

В соответствии со статьями 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 83, 84 Конституции Республики Крым, статьями 28, 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», статьёй 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»

Совет министров Республики Крым **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Крымнаследие» (далее - Положение).

2. Установить, что финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Крымнаследие», отнесено к ведению Государственного комитета по охране культурного наследия Республики Крым, осуществляется в пределах средств на оплату труда с начислениями, утвержденных в бюджетной смете, доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым.

3. Государственному комитету по охране культурного наследия Республики Крым:

3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением условий оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Крымнаследие»;

3.2. Осуществлять координацию работы Государственного казенного учреждения Республики Крым «Крымнаследие» по реализации Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего постановления.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым Михайличенко И.Н.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01 декабря 2019 года.

**Председатель Совета министров  
Республики Крым**



**Ю. ГОЦАНЮК**

Приложение  
к постановлению Совета министров  
Республики Крым  
от «19» ноября 2019 года № 046

**Положение о системе оплаты труда  
работников Государственного казенного учреждения  
Республики Крым «Крымнаследие»**

**1. Общие положения**

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

1.2. 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 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, Правил разработки и утверждения профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа

работников и не могут быть ухудшены в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения разрабатывается учреждением в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности работников учреждения.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Государственным комитетом по охране культурного наследия Республики Крым.

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

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 учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.8. Заработная плата 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 законодательством Российской Федерации.

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 объема 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, 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. Заместителям руководителя учреждения размеры должностных окладов устанавливаются на 10 – 15 процентов, а главному бухгалтеру - на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя учреждения. Критерии оценки результативности деятельности учреждения устанавливаются Государственным комитетом по охране культурного наследия Республики Крым.

2.4. В зависимости от условий труда 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 учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Государственным комитетом культурного наследия Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности от 1 до 6.

2.7. Руководителю учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая единовременную выплату при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска и материальную помощь.

2.8. Заработная плата заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера не могут превышать заработную плату руководителя учреждения.

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

3.1. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

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

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

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

### **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 должностного оклада, рублей
1 разряд	6563
2 разряд	7344
3 разряд	7470

4 разряд	7608
5 разряд	7745
6 разряд	7894
7 разряд	8123
8 разряд	8157

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.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

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

а) выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания;

- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

в) надбавки 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 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 Выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.3. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. 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, и данные о продолжительности сверхурочной работы, отображаются в табелях учета рабочего времени.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Оплата труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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 учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

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

5.7. 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, 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 стимулирующего характера**

6.1. С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера» работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждения, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

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

за ученую степень доктора наук - в размере 10 процентов;

за ученую степень кандидата наук - в размере 5 процентов.

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

6.3. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

водителям II класса - 10 процентов;

водителям I класса - 25 процентов.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Надбавка за классность водителям не выплачивается в период выполнения следующих работ:

выполнение ремонтных работ автомобиля;

за время простоя;

другие работы, не связанные с управлением автомобилем.

#### 6.4. Надбавка за выслугу лет.

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

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

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

В общий стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу за выслугу лет, включаются: периоды государственной гражданской, военной, государственной службы других видов или муниципальной службы, периоды замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, а также муниципальных должностей, замещаемых на постоянной основе.

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

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.

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

##### 6.5.1. Надбавка за интенсивность труда.

Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения, а руководителю учреждения - Государственным комитетом по охране культурного наследия Республики Крым.

При установлении надбавки следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в выполнении особо важных срочных работ и мероприятий;

стабильно высокие показатели результативности работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

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

#### 6.5.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения, а руководителю учреждения - Государственным комитетом по охране культурного наследия 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 может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

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

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на

основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

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

#### 6.6. 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 учетом 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 коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников учреждения, на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы.

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

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

В учреждении должны быть приняты локальные нормативные акты по оплате труда, согласованные с представительным органом работников (например, коллективный договор, положение об оплате труда и стимулирующих выплатах, отражающие перечень и условия выплат стимулирующего характера, конкретные показатели эффективности труда отдельных категорий работников и т.д.), создана комиссия с участием представительного органа работников учреждения по оценке выполнения показателей эффективности работы работников для проведения заседаний и подготовки предложений по премированию работников, оформленных протоколами.

6.7. Выплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 6.5 и 6.6 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. Экономия фонда оплаты труда может быть использована на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

7.2. Порядок установления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливается локальным нормативным актом учреждения, коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Решение об оказании материальной помощи (в том числе на оздоровление) и ее размере оформляется приказом учреждения.

Приложение 1  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
Государственного казённого учреждения  
Республики Крым «Крымнаследие»

**Должностные оклады  
работников Государственного казенного учреждения  
Республики Крым «Крымнаследие»**

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Директор	29500,00
Начальник самостоятельного отдела	17 414,00
Ведущий юрисконсульт	15 082,00
Ведущий экономист	15 082,00
Ведущий специалист по защите информации	15 082,00



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

**Должностные оклады  
работников учреждения, занятых в сфере закупок**

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Специалист в сфере закупок	13 993,00