



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

# СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ  
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

---

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30 ноября 2020 г. 739

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
г. Симферополь

*О системе оплаты труда работников  
Государственного казенного учреждения  
Республики Крым «Казачи Крыма»*

В соответствии со статьёй 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», Законом 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 «Казачи Крыма».

2. Установить, что финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Государственного казенного учреждения Республики Крым «Казачи Крыма», отнесенного к ведению Службы по мобилизационной работе и территориальной обороне Республики Крым, осуществляется в пределах средств доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств на оплату труда с начислениями.

3. Службе по мобилизационной работе и территориальной обороне Республики Крым:

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

3.2. Предоставлять разъяснения по применению Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего постановления.

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

5. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2020 года.

**Заместитель Председателя  
Совета министров Республики Крым**



**И. МИХАЙЛИЧЕНКО**

Приложение  
к постановлению  
Совета министров Республики Крым  
от 30 июля 2020 года № 739

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

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов, связанных с условиями оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Крым «Казачи Крыма» (далее – учреждение), отнесенного к ведению Службы по мобилизационной и территориальной обороне Республики Крым (далее – учредитель).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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 и с учетом:

- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 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.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения. Штатное расписание учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

Предельная штатная численность учреждения устанавливается распоряжением Совета министров Республики Крым.

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

учреждения.

1.5. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения индексируются в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год и на плановый период.

При индексации должностных окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

1.7. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (ставки) с учетом повышений должностного оклада (ставки), доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

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

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым в порядке, предусмотренном в разделе 7 настоящего Положения.

1.12. Заработная плата работников состоит из должностного оклада (ставки), выплат стимулирующего и компенсационного 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. Должностной оклад руководителя учреждения составляет 31032,00 рубля в месяц.

2.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором и устанавливаются в фиксированном размере на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ.

2.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя

и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом руководителя.

2.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливаются учредителем.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, установленных учредителем.

2.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются компенсационные выплаты.

Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

2.7. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат и надбавок предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется учредителем в кратности от 1 до 6.

2.9. Руководителю учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера. Порядок и условия их выплаты устанавливаются учредителем.

2.10. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, учредительными документами учреждения.

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

3.1. Должностные оклады заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности, должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады работников (руководителей, специалистов,

служащих), занимающих должности, не вошедшие в профессионально-квалификационные группы, устанавливаются с учетом характера и сложности выполняемых задач и трудовых обязанностей в размерах, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению.

Ставки заработной платы работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты.

3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат и надбавок предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания; увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу или ненормированный рабочий день;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за применение в работе дезинфицирующих и токсичных средств уборщиками служебных помещений;
- за руководство бригадой (звеном) рабочим, не освобожденным от основной работы.

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (ставкам) заработной платы 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 представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором и включаются в трудовой договор.

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

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

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

4.4. Уборщикам служебных помещений устанавливается доплата в размере до 10 процентов ставки заработной платы за применение в работе дезинфицирующих и токсичных средств.

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

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20% должностного оклада за каждый час работы работника.

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

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий

праздничный день могут устанавливаться коллективным договором либо локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4.9. Руководитель учреждения, по согласованию с представительным органом работников, может устанавливать ненормированный рабочий день для водителей автомобилей с доплатой 25% ставки заработной платы. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

Водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем доплата за работу в ночное время производится на общих основаниях.

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

### **5.1. Надбавка за интенсивность труда.**

5.1.1. Размеры надбавки за интенсивность труда 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:

- результативность работы, сложность 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);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки устанавливается в размере до 50 процентов должностного оклада (ставки) заработной платы. Порядок выплаты и конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность труда определяются руководителем учреждения.

### **5.2. Надбавка за наличие квалификационной категории.**

5.2.1. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность к ставке заработной платы в следующих размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

### **5.3. Надбавка за выслугу лет.**

5.3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения к должностному окладу в зависимости от стажа работы в учреждениях в следующих размерах:



Стаж работы	(процентов)
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 18 лет	25
от 18 лет	30

5.3.2. В стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет включается:

- время прохождения службы (военной службы), которое засчитывается в соответствии с законодательством Российской Федерации в выслугу лет для назначения пенсии за выслугу лет лицам, проходившим военную службу, службу в органах внутренних дел, органах налоговой службы, государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- работа (служба) на должностях руководителей, специалистов, служащих: в государственных органах, предприятиях, учреждениях и организациях:

Республики Крым (Автономной Республики Крым), Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, в государственных органах СССР, союзных и автономных республик, краев, областей, автономных областей и автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских советах народных депутатов и их исполнительных комитетах;

в органах пенсионного обеспечения, прокуратуры, судов, таможенных органах, органах налоговой службы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ; в органах местного самоуправления;

в центральных, республиканских, областных и районных (городских) органах КПСС, а также в парткомах на предприятиях, организациях с правами райкомов до 6 ноября 1991 года включительно;

в аппаратах республиканских и местных профсоюзных органов до 26 октября 1990 года включительно.

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

5.3.3. Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка. В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

5.3.4. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается руководителем учреждения по

предложению образованной в учреждении Комиссии по определению стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет (далее - Комиссия). Состав Комиссии утверждается руководителем учреждения.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается учредителем по предложению Комиссии.

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

#### 5.4. Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в 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, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) заработной платы 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.

## **6. Выплаты социального характера**

6.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь.

Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения или в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Материальная помощь на оздоровление.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере 2 должностных окладов.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем учреждения.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление руководителю учреждения принимается учредителем.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

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

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

## **7. Планирование средств на выплату заработной платы**

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения и включает в себя денежные средства на выплату работникам: должностные оклады, в том числе должностные оклады руководителей учреждения; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера в размере до 90% окладного фонда; единовременную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере 1 должностного оклада.

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

7.3. Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен распорядителем (главным распорядителем) бюджетных средств на основании решения главного распорядителя бюджетных средств и в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведённых на эти цели.

Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера устанавливается исходя из среднего размера указанных выплат за два предыдущих года без учёта его увеличения, произведенного по решению главного распорядителя бюджетных средств.

7.4. Фонд оплаты труда подлежит перерасчёту и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) должностных окладов;
- изменения штатов (штатных расписаний, штатных перечней);
- существенных изменений условий оплаты труда;
- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера;
- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера.

7.5. Заработная плата работников (без учета премий) при введении новых систем оплаты труда и их изменений не может быть ниже по сравнению с размерами и условиями оплаты труда (без учета премий), действующих до их введения и изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников  
Государственного казенного  
учреждения  
Республики Крым «Казачи  
Крыма»

Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые  
должности руководителей, специалистов и служащих  
Государственного казенного учреждения  
Республики Крым «Казачи Крыма»

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
<i>1. Общеотраслевые должности первой группы</i>		
1-й квалификационный уровень	Архивариус; комендант; секретарь; табельщик; делопроизводитель, дежурный	13966
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	17189
<i>2. Общеотраслевые должности второй группы</i>		
1-й квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по контролю за исполнением поручений; оператор диспетчерской службы; секретарь руководителя; техник	17191
2-й квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	17218
3-й квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17247

<b>3. Общепромышленные должности третьей группы</b>		
1-й квалификационный уровень	Инженер-энергетик (энергетик); документовед; специалист по защите информации; специалист по связям с общественностью; бухгалтер; юрисконсульт; специалист по кадрам; экономист	17356
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.	20446
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	25247
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	25489
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	25647
<b>4. Общепромышленные должности четвертой группы</b>		
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник правового отдела	25783
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (диспетчер, специалист по защите информации, энергетик и др.)	25812

<\*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников  
Государственного казенного  
учреждения  
Республики Крым «Казачи  
Крыма»

**Должностные оклады работников (руководителей, специалистов,  
служащих) занимающих должности, не вошедшие  
в профессионально-квалификационные группы**

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
Помощник директора учреждения	24 257
Начальник отдела	25 783
Заместитель начальника отдела	23 204
Контрактный управляющий	25 783
Специалист по закупкам	21 527
Специалист по охране труда	21 527
Заведующий сектором	23 204
Главный специалист	13 504
Ведущий специалист	12 772
Системный администратор	20 085

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты  
труда работников  
Государственного казенного  
учреждения  
Республики Крым «Казачи  
Крыма»

**Ставки заработной платы работников (рабочих) Государственного казенного  
учреждения Республики Крым «Казачи Крыма»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должность</b>	<b>Ставка заработной платы</b>
<b>1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первой группы»</b>		
1-й	Контролер контрольно-пропускного пункта; дворник; кладовщик; сторож; уборщик служебных помещений	8200
2-й	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	12100
<b>2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второй группы»</b>		
1-й	Водитель автомобиля <*>	12350

<\*> На один квалификационный уровень выше предусмотренных \* \*

\* настоящей таблицей тарифицируются водители автомобилей в случаях:

- работы на 2 - 3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.);
- выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания.