



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

# СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ  
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30 декабря 2020 г., 900  
№  
г. Симферополь

*О внесении изменений в постановление  
Совета министров Республики Крым  
от 31 декабря 2014 года № 687  
«О системе оплаты труда работников  
государственных архивных учреждений  
Республики Крым»*

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»

**Совет министров Республики Крым постановляет:**

Внести изменения в постановление Совета министров Республики Крым от 31 декабря 2014 года № 687 «О системе оплаты труда работников государственных архивных учреждений Республики Крым» следующие изменения:

пункт 5 изложить в следующей редакции:

«5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым Назарова М.А.».

приложение к постановлению изложить в новой редакции (прилагается).

**Заместитель Председателя  
Совета министров Республики Крым**



**И. МИХАЙЛИЧЕНКО**

Приложение  
к постановлению  
Совета министров Республики Крым  
от 31 декабря 2014 года № 687  
(в редакции постановления  
Совета министров Республики Крым  
от «30 декабря» 2020 года № 900)

**Положение  
о системе оплаты труда работников государственных архивных  
учреждений Республики Крым**

**I. Общие положения**

1. Положение о системе оплаты труда работников государственных архивных учреждений Республики Крым определяет размер и условия оплаты труда работников государственных архивных учреждений Республики Крым (далее - учреждение).

2. Системы оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета

министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

единых 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;

мнения представительного органа работников;

настоящего Положения.

4. Размеры оплаты труда работников учреждений устанавливаются исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда учреждений.

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

## II. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

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

8. Оклад (должностной оклад) устанавливается руководителю учреждения в размере 41 837 руб.

9. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, устанавливаются руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения, устанавливаются руководителю учреждения, его

заместителям и главному бухгалтеру в порядке, утверждаемом Государственным комитетом по делам архивов Республики Крым (далее – Госкомархив).

11. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Госкомархивом.

Решение об установлении выплат руководителю учреждения принимает председатель Госкомархива на основе представления курирующего заместителя председателя Госкомархива.

Выплаты руководителю учреждения осуществляются на основании приказа Госкомархива как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счет всех источников финансирования.

Решение об установлении выплат заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру принимает руководитель учреждения на основе оценки их деятельности.

Выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя учреждения в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счет всех источников финансирования.

12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Госкомархивом в кратности от 1 до 6.

13. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера не должна превышать заработной платы руководителя.

14. При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей

которого входит исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

15. Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

### **III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждения**

16. Должностные оклады руководителей структурных подразделений и специалистов учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

17. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих, занятых в учреждениях, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

18. Структурное подразделение (отдел, сектор, архивохранилище, лаборатория) вводится в учреждении при численности не менее 3 единиц.

### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, настоящим Положением. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

20. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531, в сфере архивного дела устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и

иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей (профессий), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

21. Оплата 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 процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

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.

22. Порядок, условия и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

23. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, настоящим Положением. Право на получение выплат

стимулирующего характера имеют все работники, состоящие в штате учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

25. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы в учреждениях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

3) надбавка за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

26. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

27. Решения о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Перечень выплат стимулирующего характера и условия их осуществления включаются в положение о стимулирующих выплатах. Положение о стимулирующих выплатах утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Назначение выплат стимулирующего характера работникам в учреждении производится приказом руководителя на основании протокола комиссии по

назначению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее - комиссия). Персональный состав комиссии формируется самостоятельно учреждением и утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 28 и 33 настоящего Положения, не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.

28. Надбавка за интенсивность труда работникам учреждений устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом в размере:

не более 100 % работникам, перечень должностей которых приведен в приложении 1 к настоящему Положению;

не более 50 % работникам, перечень должностей которых приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

При установлении работнику учреждения надбавки за интенсивность труда учитываются следующие показатели и критерии:

интенсивность и напряженность в работе;

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

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

обеспечение сохранности и безопасности;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки.



29. Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников и выплачиваются единовременно не более 200 процентов, при этом учитывается:

применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;

участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

выполнение непредвиденных и срочных работ;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Премия за высокие результаты работы назначается руководителем учреждения на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой достигнут высокий результат труда, учитывая оперативность и качество.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается руководителем учреждения на основании письменного распоряжения руководителя о порученной работе работнику с учетом оперативного и качественного его выполнения.

30. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, которым присвоены:

ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах:

5 % - за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

10 % - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее - ВАК России (Украины)) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР,

Российской Федерации, Украины;

15 % - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 % - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома);

классность - водителям автотранспортных средств в размерах:

водителям II класса – 10 %;

водителям I класса – 25 %.

34. При установлении надбавки за выслугу лет работнику учреждения учитывается общее количество лет, проработанных:

в данном учреждении;

по данной должности, специальности, профессии;  
в сфере архивного дела и делопроизводства.

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается индивидуально по каждому работнику по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

Дополнительно в независимости от установленного критерия по пункту 25 в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- весь период работы на государственной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет;

- период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы.

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

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 учреждениях, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

32. Премия по итогам работы (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. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий и иные критерии.

Премия по итогам работы устанавливается работнику на основании разработанных в учреждении показателей и критериев эффективности работы с учетом рекомендаций Госкоархива, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии эффективности работы являются

основанием для начисления стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности работы должны применяться в учреждении с учетом следующих принципов:

до работника должны быть доведены трудовые функции, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;

вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Размеры и условия установления премии для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Максимальным размером премия не ограничивается.

## **VI. Фонд оплаты труда работников учреждений**

33. 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, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Крым.

34. Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также за счет экономии фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

35. 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 (статья 133 ТК РФ).

36. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения и согласовывается с Госкомархивом.

Штатное расписание учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения, являясь основанием для расчета нормативных затрат для оплаты труда.

## **VII. Выплаты социального характера**

37. Выплаты социального характера не являются частью заработной платы работников и не учитываются при исчислении среднего заработка. Порядок и условия осуществления выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах.

38. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений в пределах средств на оплату труда, выделенных на текущий финансовый год.

39. Работники, награждаемые почетными грамотами, знаками отличия, иными ведомственными наградами, а также государственными наградами в соответствии с указами Президента Российской Федерации и иных случаях могут быть по решению руководителя учреждения премированы за счет экономии средств бюджета по фонду оплаты труда.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников государственных  
архивных учреждений  
Республики Крым

**Должностные оклады руководителей  
и специалистов государственных архивных учреждений Республики  
Крым**

Наименования должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>Должности руководящего состава архивных учреждений</b>	
Директор (начальник, заведующий) лаборатории обеспечения сохранности архивных документов – если лаборатория является обособленным структурным подразделением	20 030
Главный хранитель фондов архива	18 078
Заведующий сектором (начальник сектора) архива; заведующий архивохранилищем; начальник отдела (заведующий отделом) архива; начальник отдела (заведующий отделом) лаборатории обеспечения сохранности архивных документов; начальник (заведующий) лаборатории обеспечения сохранности архивных документов - если лаборатория является обособленным структурным подразделением)	16 789
<b>Специалисты</b>	
Архивист, археограф, палеограф, методист	
- главный	16 012
- ведущий	14 979
1-й категории	13 946
2-й категории	12 913
- без категории	12 396
Хранитель фондов	13 946
Специалист лаборатории обеспечения сохранности	

архивных документов	
- главный	16 012
- ведущий	14 979
Художник-реставратор архивных документов	
высшей категории	16 012
1-й категории	13 946
2-й категории	12 913
без категории	12 396

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
архивных учреждений Республики  
Крым

**Должностные оклады  
общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих,  
занятых в государственных архивных учреждениях Республики Крым**

Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>Руководители</b>	
Заведующий (начальник) отделом (сектором)	16789
<b>Специалисты</b>	
Экономист, бухгалтер, юрисконсульт, инженер (всех специальностей)	
первой категории	15965
второй категории	13905
без категории	13390
Документовед	12875
Заведующий хозяйством, заведующий складом	11845
Специалист по охране труда	13390
Специалист по персоналу, специалист по кадрам, специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист гражданской обороны	13390
Специалист по защите информации	13390
Администратор баз данных	
Главный	15965
Старший	14935



Системный администратор	13905
Контрактный управляющий	14935
специалист по закупкам	13905
Служащие, рабочие профессии	
Секретарь-администратор, делопроизводитель, секретарь руководителя, специалист по административно-хозяйственному обеспечению, комендант	10815
Токарь, столяр, плотник, сантехник, слесарь, электрик (электромонтер), газосварщик	11845
Водитель:	
водитель легкового автомобиля	10815
водитель автобуса, грузового транспорта	12875
Рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, садовник, оператор котельной	10815
Уборщик служебных (производственных) помещений	9785