



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

# СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ  
ВЕЗИРЛЕР ШУРАСЫ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30 июня 2016 г. 305  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
г. Симферополь

*О внесении изменений в постановление  
Совета министров Республики Крым  
от 18 декабря 2014 года №529*

В соответствии со статьей 84 Конституции Республики Крым, статьей 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 18 декабря 2014 года №529 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым», изложив приложение 1 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 1  
к постановлению Совета министров  
Республики Крым  
от 18 декабря 2014 года №529  
(в редакции постановления  
Совета министров Республики Крым  
от 30» июля 2016 года №305)

## **Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства культуры Республики Крым, и повышения результативности оказания государственных услуг. Положение устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства и кинематографии Республики Крым (далее - учреждения), специфика которых должна учитываться при разработке отраслевых систем оплаты труда.

### **2. Оплата труда**

2.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением и с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

Общероссийского классификатора профессий и должностей;  
государственных гарантий по оплате труда;

минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

Перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

Перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом

сложности и объема выполняемой работы.

2.3. При увеличении (индексации) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»).

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»):

| Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии                 | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»   | 8591   |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 9704   |

|   |       |
|---|-------|
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»       | 11168 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 12656 |

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

К минимальному размеру оклада (должностного оклада) предусматривается надбавка за квалификационную категорию.

Размеры ежемесячной надбавки в зависимости от квалификационной категории:

| № п/п | Вид квалификационной категории | Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, процент |
|-------|--------------------------------|--|
| 1.    | Главный                        | 50   |
| 2.    | Ведущий                        | 40   |
| 3.    | Высшая категория               | 30   |
| 4.    | Первая категория               | 20   |
| 5.    | Вторая категория               | 10   |

Применение надбавки за квалификационную категорию не образует новый оклад (должностной оклад).

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»):

| Квалификационные уровни       | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |  | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------------------------------|--|--|---|
|                               | Научные работники                                | Руководители структурных подразделений   |   |
| 1<br>Квалификационный уровень | Младший научный сотрудник, научный               | Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро, лабораторией | 8400  |

|                               |                           |  |       |
|-------------------------------|---------------------------|--|-------|
|                               | сотрудник                 | (компьютерного и фото, кинооборудования, оргтехники, средств связи)  |       |
| 2<br>Квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением*  | 9100  |
| 3<br>Квалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник | Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела(лаборатории, отделения); начальник (руководитель бригады (группы)) | 9900  |
| 4<br>Квалификационный уровень | Главный научный сотрудник | Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь   | 10200 |
| 5<br>Квалификационный уровень |                           | Начальник (заведующий) обособленного подразделения   | 10900 |

\* За исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 - 5 квалификационным уровням

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) общих профессий рабочих устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и от 14 март 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»):

| Разряд выполняемой работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |      |      |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| 1   | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    |
| Размеры окладов профессий рабочих, рублей   |      |      |      |      |      |      |      |
| 6310  | 7062 | 7183 | 7315 | 7447 | 7590 | 7810 | 7843 |

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше минимального размера оклада по присвоенному квалификационному разряду.

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим минимальный размер оклада устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

2.8. Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в отраслевую систему оплаты труда приведены в разделах 3 и 4 настоящего Положения.

2.9. Зарботная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

2.10. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается Министерством культуры Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 6.

2.11. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается Министерством культуры Республики Крым.

### 3. Перечень видов, порядок и условия установления выплат компенсационного характера в учреждениях

3.1. С учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В этих целях в соответствии со статьями 146-147, 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение 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.

3) 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 фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом проведения государственной экспертизы условий труда в целях правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда указанных работников.

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с предоставлением необходимых сведений, документов и информации, характеризующих условия труда на рабочих местах, организации, проводящей специальную оценку условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. По результатам специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах для определения размера выплат.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то установленная ранее выплата отменяется.

3.3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.5. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени:

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7. Процентная надбавка лекторам (экскурсоводам), которые осуществляют экскурсионное обслуживание в пещерах, катакомбах, подземных лабиринтах и других аналогичных объектах, – 10 процентов от оклада.

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

#### 4. Перечень видов, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в учреждениях

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены 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;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;



- надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы:
  - премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Перечень выплат стимулирующего характера, размер и условия их начисления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок и критерии их выплаты устанавливаются Министерством культуры Республики Крым.

4.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и других показателей. Работникам из числа персонала музеев, библиотек, культурно-досуговых и других учреждений – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.3. Надбавка за выслугу лет является гарантированной выплатой и устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям, профессиям в следующих размерах:

| Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
|------------------------------|---------------------------------------|
| свыше 3 лет                  | 15                                    |
| свыше 10 лет                 | 30                                    |
| свыше 20 лет                 | 40                                    |

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с решением соответствующей комиссии, создаваемой в учреждении, принимаемым на основе комплексной оценки

деятельности и результативности работы с учетом критериев и показателей эффективности деятельности каждого работника.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности каждого работника устанавливаются на основе положения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

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

15 процентов от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

25 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.5. Надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый», устанавливается в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада).

4.6. Водителям автомобилей устанавливаются надбавки за классность (постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 года № 58/3-102 раздел «Автомоботранспорт и городской электротранспорт»):

водителям I класса - 25 процентов от оклада;

водителям II класса – 10 процентов от оклада.

4.7. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за профессиональное мастерство. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в размере до 30

процентов. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.8. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.9. 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 со стороны каждого работника. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

В соответствии с Методическими рекомендациями по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника (письмо Министерства культуры Российской Федерации от 05 августа 2014 года № 166-01-39/04-НМ) при премировании работника учитываются:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

4.10. 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 при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

4.12. Выплаты, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя

учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.2. Для работников из числа артистического и художественного персонала, имеющих большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, руководителем учреждения на основании решения общего собрания работников учреждения либо наблюдательного совета могут устанавливаться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие условия и размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением по оплате труда учреждения.

5.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.4. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, стимулирующих и компенсационных выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

**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 культуры, искусства и  
кинематографии Республики Крым

Показатели и порядок отнесения государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым к группам по оплате труда руководителей

Общие положения

1. К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы и студии любительского художественного творчества, народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие кружки, курсы, студии, спортивные секции, оздоровительные группы, школы, народные университеты или их факультеты, другие подобные формирования, действующие в клубном учреждении и его филиалах на конец отчетного года. Клубные формирования, действующие в течение года, но завершившие программу (курс) обучения до конца отчетного года, также включаются.

2. К культурно-досуговым мероприятиям на платной основе относятся: театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, культурно-спортивные мероприятия, игры, показательные выступления, танцы, дискотеки, игротеки, на которые вход зрителей производится по входным билетам (абонементам) по цене, утвержденной в установленном порядке.

3. К творческим работникам относятся следующие специалисты, занятые культурно-досуговой деятельностью:

- художественный руководитель;
- методист;
- художник-постановщик;
- режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер;
- ассистент режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;
- распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки;
- руководитель музыкальной части дискотеки;
- аккомпаниатор;
- культурный организатор;
- артист;
- художник;
- звукорежиссер, звукооператор.

Вышеуказанные специалисты должны числиться в штате клубного учреждения и фактически работать на конец отчетного года или работать на

условиях трудового договора сроком не менее года, в том числе по совместительству.

В общее количество творческих работников включаются специалисты, содержащиеся за счет сельскохозяйственных и других организаций на основании справок, представленных ими в местный орган управления культуры, о работающих специалистах.

4. К концертам относятся концерты, продолжительностью не менее 55 минут, проводимые своими силами (исполнителями, коллективами, бригадами) как на стационаре, так и на выездах и гастрольях.

К концертам на стационаре относятся концерты, проводимые в собственных или постоянно арендованных концертных залах.

К выездным концертам относятся концерты, проводимые в других залах села, города, округа, района, если коллектив (или исполнители) возвращаются на базу в течение суток.

К гастрольным концертам относятся концерты, проводимые за пределами своего села, города, округа, района, Республики Крым, если длительность их пребывания в поездке более суток.

В количество концертов не включаются концерты, проведенные силами сторонних коллективов, культбригад, сольных исполнителей.

5. К народным (образцовым) самодеятельным коллективам относятся постоянно действующие коллективы художественной самодеятельности клубных учреждений, звание «народный (образцовый)» которым присваивается на основании Положения о «народном (образцовом)» самодеятельном коллективе.

6. К видам платных услуг, оказываемых населению, относятся виды услуг, утвержденные Уставом (Положением) клубного учреждения, стоимость которых утверждена в установленном порядке.

7. Художественная самодеятельность - это форма самоорганизации населения в области народного творчества, которая включает в себя создание и исполнение художественных произведений силами любителей, выступающих коллективно (кружки, студии, народные театры) или в одиночку (певцы, чтецы, музыканты, танцоры, акробаты и др.).

8. К работникам кружков художественной самодеятельности относятся руководители кружков и аккомпаниаторы.

9. К количеству программ, имеющих в репертуаре и используемых в работе, относятся программы, утвержденные согласно Уставу (Положению) клубного учреждения.

## Библиотеки

Государственные библиотеки Республики Крым в зависимости от их значения в системе библиотечного и информационного обслуживания, проводимой методической работы и объема деятельности по обслуживанию читателей и населения относятся к одной из групп по оплате труда руководителей.

1. Государственные библиотеки относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от следующих показателей:

а) публичные библиотеки:

| Группы по оплате труда | Читатели, тыс.чел. | Количество книговыдач, тыс. экз. |
|------------------------|--------------------|----------------------------------|
| I                      | свыше 20           | свыше 350                        |
| II                     | от 10 до 20        | от 200 до 350                    |
| III                    | от 5 до 10         | от 80 до 200                     |
| IV                     | до 5               | до 80                            |

Министерство культуры Республики Крым переводит публичные библиотеки, отнесенные к II-IV группам по оплате труда, при достижении высоких показателей по основным направлениям работы и осуществлении методического руководства на одну группу выше в сравнении с установленной по показателям.

б) библиотеки учреждений среднего профессионального образования:

| Группы по оплате труда | Читатели, чел. | Количество книговыдач, тыс. экз. |
|------------------------|----------------|----------------------------------|
| I                      | свыше 800      | свыше 20                         |
| II                     | от 600 до 800  | от 15 до 20                      |
| III                    | от 400 до 600  | от 10 до 15                      |
| IV                     | до 400         | до 10                            |

в) библиотеки учреждений высшего профессионального образования:

| Группы по оплате труда | Читатели, тыс. чел. | Количество книговыдач, тыс. экз. |
|------------------------|---------------------|----------------------------------|
| I                      | свыше 15            | свыше 600                        |
| II                     | от 10 до 15         | от 300 до 600                    |
| III                    | от 5 до 10          | от 150 до 300                    |
| IV                     | от 1 до 5           | от 100 до 150                    |

г) библиотеки общеобразовательных учреждений:

| Группы по оплате труда | Читатели, чел.  |
|------------------------|-----------------|
| I                      | свыше 1500      |
| II                     | от 1000 до 1500 |
| III                    | от 300 до 1000  |
| IV                     | до 300          |



д) библиотеки учреждений дополнительного образования:

| Группы по оплате труда | Читатели, чел. |
|------------------------|----------------|
| I                      | свыше 1000     |
| II                     | от 600 до 1000 |
| III                    | от 300 до 600  |
| IV                     | до 300         |

е) специальные отраслевые научные библиотеки:

| Группы по оплате труда | Читатели, тыс. чел. | Количество книговыдач, тыс. экз. |
|------------------------|---------------------|----------------------------------|
| I                      | свыше 10            | свыше 200                        |
| II                     | от 5 до 10          | от 100 до 200                    |
| III                    | от 2 до 5           | от 60 до 100                     |

2. Отнесение библиотек к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно вышестоящим органом управления по результатам деятельности за прошедший год в соответствии с отчетностью.

#### Музеи и другие учреждения музейного типа

1. К первой группе по оплате труда руководителей относятся следующие музейные учреждения, имеющие мировую известность:

1) Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Алупкинский дворцово-парковый музей-заповедник»;

2) Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Бахчисарайский историко-культурный и археологический музей-заповедник»;

3) Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Дом-музей А.П. Чехова в Ялте»;

4) Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Историко-археологический музей-заповедник «Калос Лимен»;

5) Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Восточно-Крымский историко-культурный музей-заповедник»;

6) Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Историко-культурный, мемориальный музей-заповедник «Киммерия М.А. Волошина»;

7) Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Дворец-замок «Ласточкино гнездо»;

8) Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Ливадийский дворцово-парковый музей-заповедник»;

9) Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Историко-археологический музей-заповедник «Неаполь Скифский»;

10) Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Музей-заповедник «Судакская крепость».

2. Государственные музеи и другие учреждения музейного типа относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от следующих показателей:

| Группы по оплате труда   | Количество посетителей, тыс. чел. | Количество экспонатов основного фонда, тыс. ед. |
|--|-----------------------------------|---|
| Исторические и краеведческие музеи   |                                   |   |
| I  | свыше 150                         | свыше 400                                       |
| II   | от 75 до 150                      | от 150 до 400                                   |
| III  | от 30 до 75                       | от 100 до 150                                   |
| IV   | от 10 до 30                       | от 30 до 100                                    |
| Художественные, музеи изобразительных искусств и музеи других видов искусств |                                   |   |
| I  | свыше 150                         | свыше 15  |
| II   | от 50 до 150                      | от 7,5 до 15                                    |
| III  | от 25 до 50                       | от 2 до 7,5                                     |
| Группы по оплате труда   | Количество посетителей, тыс. чел. | Количество экспонатов основного фонда, тыс. ед. |
| Литературные музеи, музеи других профилей и другие учреждения музейного типа |                                   |   |
| I  | свыше 100                         | свыше 15  |
| II   | от 30 до 100                      | от 7,5 до 15                                    |
| III  | от 15 до 30                       | от 2 до 7,5                                     |
| IV   | от 5 до 15                        | от 1 до 2                                       |

3. При отнесении музеев, имеющих филиалы, к группам по оплате труда учитываются общее количество посетителей и количество экспонатов в целом, включая показатели филиалов.

4. Вышестоящие органы управления могут переводить государственные музеи и другие учреждения музейного типа, отнесенные к II-IV группам по оплате труда, при достижении высоких показателей по основным направлениям работы и осуществлении методического руководства на одну группу выше в сравнении с установленной по показателям.

5. Панорамы и выставочные залы относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от их посещаемости за год по следующим показателям:

| Группы по оплате труда | Количество посетителей за год,<br>тыс. чел. |
|------------------------|---|
| I                      | свыше 300                                   |
| II                     | от 100 до 300                               |
| III                    | от 20 до 100                                |
| IV                     | от 5 до 20                                  |

6. Отнесение государственных музеев, панорам, выставочных залов и других учреждений музейного типа к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно вышестоящим органом управления, исходя из среднегодовых показателей их работы, рассчитанных за последние 3 года.

Вновь созданные музеи и другие учреждения музейного типа относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

#### Кинопрокатные учреждения

Государственное бюджетное учреждение культуры Республики Крым «Крымский киномедиацентр» относится к первой группе по оплате труда руководителей.

#### Учреждения клубного типа

1. Государственные учреждения клубного типа относятся к группам по оплате труда руководителей в соответствии с объемами и сложностью проводимой ими культурно-воспитательной работы:

| Группы по оплате труда | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований | Количество досуговых объектов |
|------------------------|--|-------------------------------|
| I                      | от 30 до 40  | от 20 до 25                   |
| II                     | от 20 до 30  | от 15 до 20                   |
| III                    | от 15 до 20  | от 10 до 15                   |
| IV                     | от 10 до 15  | от 5 до 10                    |

2. К клубным формированиям относятся творческие коллективы, кружки, секции, студии художественного, декоративно-прикладного, изобразительного и технического творчества, любительские объединения и клубы по интересам, факультеты народных университетов, курсы прикладных знаний и навыков, творческие лаборатории и другие виды клубных формирований и т.п.

3. К досуговым объектам относятся кружковые комнаты, зрительные лекционные залы (площадки), киноустановки, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты, спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные и дискотечные

залы и площадки, кафе, бары и буфеты, базы и пункты проката, приклубные парки и сады, мастерские для технического творчества, музыкальные, литературные и др. гостиные, читальные залы и библиотеки, стадионы, катки, комнаты для отдыха, детские комнаты, помещения для обрядов и ритуалов и другие специализированные объекты, расположенные в помещении клубного учреждения. Учитываются оборудованные и используемые досуговые объекты, которые зафиксированы в уставе (положении) досугового учреждения.

4. Отнесение к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится вышестоящим органом управления ежегодно по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и другими документами, подтверждающими наличие указанных показателей.

5. Государственные учреждения клубного типа относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

6. Вновь создаваемым досуговым учреждениям группа по оплате труда устанавливается в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на один год.

#### Дома (центры) народного творчества

Государственное бюджетное учреждение культуры Республики Крым «Центр народного творчества Республики Крым» относится к первой группе по оплате труда руководителей.

#### Театры и концертные учреждения.

|  | Количество посетителей за год, тыс. чел. | Группа по оплате труда |
|--|--|------------------------|
| Музыкально-драматические, драматические театры, ТЮЗ, филармония, театр кукол   | 250 и более                              | III                    |
|  | от 150 до 249                            | IV                     |
|  | от 50 до 149                             | V                      |
|  | до 50                                    | VI                     |
| Театры (за исключением указанных в п. 5.1), музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, самостоятельные художественные коллективы | 90 и более                               | II                     |
|  | от 40 до 89                              | III                    |
|  | до 40                                    | IV                     |
| Детские театры студии, детские музыкальные хореографические студии   | 45 и более                               | II                     |
|  | менее 45                                 | III                    |

## Цирки и театральные зрелищные учреждения

К I группе относятся цирки, обслуживающие свыше 550 тыс. зрителей в год.

Ко II группе относятся цирки, обслуживающие от 300 до 550 тыс. зрителей в год.

К III группе относятся цирки, обслуживающие от 100 до 300 тыс. зрителей в год.

Отнесение цирков к соответствующей группе по оплате труда производится ежегодно по результатам работы за предшествующий год при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этих групп.

## Культурно-досуговые учреждения клубного типа

Государственное бюджетное учреждение культуры Республики Крым «Центр культуры и народных ремесел Республики Крым» относится ко второй группе по оплате труда руководителей.

К культурно-досуговым учреждениям клубного типа относятся сельские и городские клубы; сельские, районные, городские, региональные дома культуры и дворцы культуры; автоклубы, культбригады; центры культуры (в том числе национальные) (далее – клубные учреждения).

Отнесение клубных учреждений к группе по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год, исходя из среднегодовых статистических показателей их работы, исчисленных за последние 3 года по форме 7-нк и финансовой отчетности:

органами управления культуры администраций муниципальных районов, городских округов - учреждениям муниципальных районов, городских округов;  
органами местного самоуправления – учреждениям поселений.

Вновь вводимые клубные учреждения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

В клубных учреждениях, показатели деятельности которых превышают в 1,5 раза и более установленные для I группы, должностные оклады руководящих работников устанавливаются на 10 процентов выше по сравнению с действующими окладами.

Клубные учреждения при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности могут быть переведены органом культуры, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

Основные направления деятельности клубным учреждениям устанавливаются органом культуры, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, исходя из местных условий, специфики работы и использования материально-технической базы учреждений культуры (отдаленные населенные пункты, малочисленные населенные пункты).

Клубным учреждениям, расположенным в отдаленных и труднодоступных населенных пунктах, устанавливается группа оплаты труда на одну выше по сравнению с установленной по показателям.

Клубные учреждения могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководителей по сравнению с группой, определенной по установленным показателям, в тех случаях, когда содержание их работы не отвечает предъявленным к ним требованиям.

Городские клубные учреждения могут быть отнесены (при наличии не менее 3 клубных учреждений - филиалов) на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям (не включая показатели филиалов).

Районные, окружные клубные учреждения, районные, окружные, городские центральные клубные учреждения централизованных клубных систем могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям (не включая показатели клубных учреждений сельских поселений и филиалов).

Сельские клубные учреждения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от количества постоянно действующих в течение года клубных формирований, культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника, народных самодеятельных коллективов, сольных концертов, данных этими коллективами, видов платных услуг; численности участников в кружках художественной самодеятельности; участия коллективов в смотрах, конкурсах, фестивалях по следующим показателям (в условных единицах):

а) городские, районные, окружные клубные учреждения:

| Группы по оплате труда | Сумма условных единиц |
|------------------------|-----------------------|
| I                      | свыше 500             |
| II                     | от 350 до 500         |
| III                    | от 200 до 350         |
| IV                     | от 100 до 200         |

б) сельские клубные учреждения (кроме клубов):

| Группы по оплате труда | Сумма условных единиц |
|------------------------|-----------------------|
| I                      | свыше 300             |
| II                     | от 220 до 300         |
| III                    | от 150 до 220         |
| IV                     | от 80 до 150          |

Количество условных единиц определяется следующим образом:

|  |           |                              |
|--|-----------|------------------------------|
| Количество клубных формирований  | 5 единиц  | за одно клубное формирование |
| Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника | 1 единица | за каждое мероприятие        |

|   |           |  |
|---|-----------|--|
| Количество коллективов, имеющих звание “народный (образцовый)”  | 10 единиц | за каждый коллектив  |
| Количество ими данных концертов   | 1 единица | за каждый концерт  |
| Количество видов платных услуг  | 2 единицы | за каждый вид платных услуг  |
| <b>Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:</b>   |           |  |
| Международных   | 15 единиц | ( за каждое участие)   |
| Всероссийских   | 10 единиц | ( за каждое участие)   |
| Межрегиональных   | 5 единиц  | ( за каждое участие)   |
| Региональных  | 4 единицы | ( за каждое участие)   |
| Межмуниципальных  | 3 единицы | ( за каждое участие)   |
| районных (окружных)   | 2 единицы | ( за каждое участие)   |
| Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках и коллективах художественной самодеятельности | 5 единиц  | за каждые 20 участников художественной самодеятельности на одного работника кружка |

Сельские клубы относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от количества постоянно действующих в течение года клубных формирований, культурно-досуговых мероприятий на платной основе по следующим показателям (в условных единицах):

| Группы по оплате труда | Сумма условных единиц |
|------------------------|-----------------------|
| I                      | свыше 400             |
| II                     | от 300 до 400         |
| III                    | от 200 до 300         |
| IV                     | от 100 до 200         |

Количество условных единиц определяется следующим образом:

|  |           |                              |
|--|-----------|------------------------------|
| Количество клубных формирований                              | 10 единиц | за одно клубное формирование |
| Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе | 1 единица | за каждое мероприятие        |

Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника определяется следующим образом: количество культурно-досуговых мероприятий, предусмотренных в пункте 2 раздела Общие положения к настоящему Приложению (далее – Общие положения), делится на число творческих работников, предусмотренных в пункте 3 Общих положений.

Численность участников в постоянно действующих в течение года кружках и коллективах художественной самодеятельности на одного работника кружка или коллектива определяется путем деления численности участников в кружках на число работников в кружках, определенных в пункте 8 Общих положений.

Передвижные автоклубы, культбригады, не являющиеся структурными подразделениями клубного учреждения, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от количества культурно – досуговых мероприятий; программ, имеющих в репертуаре; коллективов, имеющих звание «народный»; обслуживаемых населенных пунктов; видов платных услуг, оказываемых населению в течение года, по следующим показателям (в условных единицах):

| Группы по оплате труда | Сумма условных единиц |
|------------------------|-----------------------|
| I                      | свыше 300             |
| II                     | от 250 до 300         |
| III                    | от 200 до 250         |
| IV                     | от 150 до 200         |

Количество условных единиц определяется следующим образом:

|  |           |                             |
|--|-----------|-----------------------------|
| Количество культурно-досуговых мероприятий в год   | 1 единица | за каждое мероприятие       |
| Количество программ, имеющих в репертуаре и используемых в работе  | 5 единиц  | за каждую программу         |
| Количество коллективов, имеющих звание «народный (образцовый)»   | 10 единиц | за один коллектив           |
| Количество обслуживаемых населенных пунктов и производственных участков, не входящих в зону обслуживания стационарными учреждениями культуры | 2 единицы | за один населенный пункт    |
| Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года   | 2 единицы | за каждый вид платных услуг |



Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственных  
учреждений культуры, искусства и  
кинематографии Республики Крым

Перечень общих профессий рабочих государственных учреждений  
культуры, искусства и кинематографии Республики Крым

| Квалификацион-<br>ный уровень             | Профессии рабочих, отнесенные к<br>квалификационным уровням  |
|---|--|
| 1. Общие профессии рабочих первого уровня |  |
| 1<br>квалификацион-<br>ный уровень        | <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель мототранспортных средств; водитель электро- и автотележки; возчик; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; жестянщик; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; конюх; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручной ковки; курьер; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; мойщик-уборщик подвижного состава; моторист (машинист); обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор очистных сооружений; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>рабочий; полотер; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; раздатчик нефтепродуктов; рабочий по уходу за животными; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; радиооператор; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопротирщик; столяр; слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист; телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p> |
| <p>2<br/>квалификацион-<br/>ный уровень</p>      | <p>профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p>   |
| <p>2. Общие профессии рабочих второго уровня</p> |   |
| <p>1<br/>квалификацион-<br/>ный уровень</p>      | <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик</p>   |

гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель автомобиля; водолаз; газосварщик; гладильщик; жестянщик; изготовитель пищевых полуфабрикатов; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; контролер-кассир; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; лаборант по ультразвуковой технике; лаборант химического анализа; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; механик по техническим видам спорта; моторист (машинист); наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оптик медицинский; официант; парикмахер; пекарь; плотник; повар; пожарный; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; слесарь-электромонтажник; токарь; токарь-расточник; фильмопроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
|                                    | обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования  |
| 2<br>квалификацион-<br>ный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик дегидрирования; аппаратчик экстрагирования; водитель автомобиля, водолаз; маляр; газосварщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; механик по техническим видам спорта; наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор котельной; оптик медицинский; плотник; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; токарь; токарь-расточник; тренер лошадей; фотограф; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |
| 3<br>квалификацион-<br>ный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник  |
| 4<br>квалификацион-<br>ный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих   |

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственных  
учреждений культуры, искусства и  
кинематографии Республики Крым

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения культуры, искусства и кинематографии Республики Крым, его заместителей и главного бухгалтера

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Республики Крым (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Республики Крым (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от масштаба управления и средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда в соответствии с приложением 1 к Положению.

Коэффициент, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

| Группы по оплате труда | Коэффициент, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения |
|------------------------|--|
| I                      | 1,25   |
| II                     | 1,0  |
| III                    | 0,75   |
| IV                     | 0,5  |
| V                      | 0,25   |
| VI                     | 0,1  |

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается приказом Министерства культуры Республики Крым.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады

(должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работника основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Республики Крым, в ведении которого находится учреждение.

5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 8 настоящего Порядка).

Приложение 4  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственных  
учреждений культуры, искусства и  
кинематографии Республики Крым

Минимальные размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых должностей служащих государственных учреждений  
культуры, искусства и кинематографии Республики Крым

| Квалификацион-<br>ный уровень                              | Должности, отнесенные к<br>квалификационным группам   | Должностной<br>оклад, рублей |
|--|---|------------------------------|
| <b>1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b> |   |                              |
| 1<br>квалификацион-<br>ный уровень                         | агент, агент по снабжению, архивариус,<br>дежурный (по общежитию и другое),<br>дежурный бюро пропусков,<br>делопроизводитель, инкассатор,<br>калькулятор, кассир, комендант,<br>копировщик, машинистка, нарядчик,<br>оператор по диспетчерскому<br>обслуживанию лифтов, паспортист,<br>секретарь, секретарь-машинистка,<br>секретарь-стенографистка, статистик,<br>стенографистка, табельщик,<br>таксировщик, учетчик, чертежник,<br>эвакуатор, экспедитор, экспедитор по<br>перевозке грузов | 8591                         |
| 2<br>квалификацион-<br>ный уровень                         | должности служащих 1<br>квалификационного уровня, по которым<br>может устанавливаться производное<br>должностное наименование «старший»   | 8625                         |
| <b>2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b> |   |                              |
| 1<br>квалификацион-<br>ный уровень                         | администратор, диспетчер, инспектор,<br>инспектор по кадрам, инспектор по<br>контролю за исполнением поручений,<br>инструктор производственного<br>обучения рабочих массовых профессий,<br>лаборант, секретарь незрячего<br>специалиста, секретарь руководителя,<br>техник (всех наименований), товаровед,<br>художник.   | 8752                         |
| 2  | заведующая машинописным бюро,   | 8842                         |



|   |   |      |
|---|---|------|
| квалификацион-<br>ный уровень                               | заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией |      |
|   | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»  |      |
|   | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория  |      |
| 3<br>квалификацион-<br>ный уровень                          | заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего   | 8913 |
|   | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория   |      |
| 4<br>квалификацион-<br>ный уровень                          | заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража)  | 9005 |
|   | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»  |      |
| 5<br>квалификацион-<br>ный уровень                          | начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)  | 9085 |
| <b>3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</b> |   |      |
| 1<br>квалификацион-<br>ный уровень                          | архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по   | 9258 |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|   | связям с общественностью, переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), юрисконсульт |                 |
| 2<br>квалификацион-<br>ный уровень                            | должности служащих<br>квалификационного уровня, по которым может устанавливаться<br>внутридолжностная категория   | 1<br>II<br>9833 |
| 3<br>квалификацион-<br>ный уровень                            | должности служащих<br>квалификационного уровня, по которым может устанавливаться<br>внутридолжностная категория   | 1<br>I<br>10350 |
| 4<br>квалификацион-<br>ный уровень                            | должности служащих<br>квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное<br>должностное наименование «ведущий»  | 1<br>11155      |
| 5<br>квалификацион-<br>ный уровень                            | главные специалисты в отделах,<br>отделениях, лабораториях, мастерских  | 12075           |
| <b>4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня</b> |   |                 |
| 1<br>квалификацион-<br>ный уровень                            | начальник отдела  | 12880           |
| 2<br>квалификацион-<br>ный уровень                            | главный* (диспетчер, инженер,<br>механик, экономист, энергетик,<br>технолог)  | 13685           |
| 3<br>квалификацион-<br>ный уровень                            | директор (начальник, заведующий)<br>филиала, другого обособленного<br>структурного подразделения  | 14605           |

\* 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.