



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

# СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ  
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

---

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29 декабря 2016 г. № 659  
г. Симферополь

*Об утверждении Положения  
о системе оплаты труда работников  
государственных учреждений Республики Крым,  
отнесённых к ведению Государственного комитета  
по охране культурного наследия Республики Крым*

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, 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», статьёй 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»

Совет министров Республики Крым **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым, отнесённых к ведению Государственного комитета по охране культурного наследия Республики Крым (далее – Положение).

2. Государственному комитету по охране культурного наследия Республики Крым обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников государственных учреждений, отнесённых к ведению Государственного комитета по охране культурного наследия Республики Крым, в соответствии с Положением, утверждённым пунктом 1 настоящего постановления.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым – руководителя Аппарата Совета министров Республики Крым Опанасюк Л.Н.

**Глава Республики Крым,  
Председатель Совета министров  
Республики Крым**

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



**С. АКСЁНОВ**

**Л. ОПАНАСЮК**

Приложение  
к постановлению Совета министров  
Республики Крым  
от « 29 декабря 2016 г. № 659

**Положение**  
**о системе оплаты труда работников государственных учреждений**  
**Республики Крым, отнесённых к ведению Государственного комитета по**  
**охране культурного наследия Республики Крым**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях установления системы оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым, отнесённых к ведению Государственного комитета по охране культурного наследия Республики Крым (далее – Учреждения), и повышения результативности оказания государственных услуг.

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

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

1.5. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного оклада (должностного оклада), или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учетом повышений должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

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

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## 2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

2.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется настоящим Положением и составляет:

Количество штатных единиц	Рублей
до 50	21000
50-100	22000

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям их заместителям, главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается Государственным комитетом по охране культурного наследия Республики Крым. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от показателей выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, а также от иных показателей эффективности деятельности Учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

2.6. Показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения для руководителя Учреждения устанавливаются Государственным комитетом по охране культурного наследия Республики Крым.

2.7. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются

работодателем в соответствии с трудовым законодательством и разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается Государственным комитетом по охране культурного наследия Республики Крым, от 1 до 6.

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- настоящего Положения.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Должностные оклады служащих определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников:

- общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»), в размерах, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению;

- в сфере морского транспорта (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 391н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского транспорта»), в размерах, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению;

- размеры должностных окладов работников в сфере культуры устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым;

- размеры должностных окладов работников в сфере научных исследований и разработок устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных научных организаций Республики Крым.

3.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

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

3.5. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.6. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

В соответствии со статьями 146-147, 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) работникам, занятым 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;  
увеличение объема работы или 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.

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

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

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

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

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

4.5. 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.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. 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.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

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

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

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера», в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения могут устанавливаться 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 (муниципального) 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;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

5.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в размере не более 50% от оклада (должностного оклада). Надбавка за интенсивность труда устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, повышения заинтересованности в результатах своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей, требующих высокой квалификации, организованности, оперативности при исполнении поручений, способности принимать решения и нести ответственность за принятые решения.

При установлении надбавки за интенсивность труда следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы;

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

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

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

непосредственное участие в реализации государственного задания (в случае его утверждения учреждению);

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

5.3. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах экономии фонда оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, создание экспериментальных площадок;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

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

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

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

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

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

5.5. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается к окладу (должностному окладу) в процентном соотношении работникам, которым присвоена:

- квалификационная категория (кроме руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей):

№ п/п	Вид квалификационной категории	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу, процент
1	Главный	30
2	Ведущий	25
3	Высшая категория	20
4	Первая категория	10
5	Вторая категория	5

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

5 процентов от оклада за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

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.

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

водителям I класса - 25%,  
водителям II класса - 10%.

5.6. Премия за образцовое выполнение государственного задания.

Размер премии может устанавливаться руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа в пределах фонда оплаты труда и выполнения государственного задания.

Размер премии за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за образцовое выполнение государственного задания не ограничивается.

5.7. Надбавка за выслугу лет.

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

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

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

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

5.8. Премия по итогам работы.

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

Размеры и условия премии по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев оценки эффективности работы.

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

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

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

## 6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи (в том числе на оздоровление), в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором.

6.2. Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск может выплачиваться материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда, а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения и оформляется его приказом.

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

**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 Республики Крым,  
отнесённых к ведению  
Государственного комитета  
по охране культурного наследия  
Республики Крым

Размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых должностей служащих государственных учреждений,  
отнесённых к ведению Государственного комитета  
по охране культурного наследия Республики Крым

Квалификацион- ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
<b>1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>		
1 квалификацион- ный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; стенографистка; счетовод; учетчик; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	8591
2 квалификацион- ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	8625
<b>2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>		
1 квалификацион- ный уровень	Агент торговый; администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; секретарь руководителя; секретарь незрячего специалиста; техник; техник-конструктор; техник-	8752

	лаборант	
2 квалификационный уровень	<p>Заведующая машинописным бюро; 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; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	8842
3 квалификационный уровень	<p>Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	8913
4 квалификационный уровень	<p>Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"</p>	9005
5 квалификационный уровень	<p>Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)</p>	9085
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		

1 квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; эксперт; юрисконсульт	9258
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9833
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10350
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11155
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	12075
<b>4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	12880
2 квалификационный уровень	Главный* (аналитик; диспетчер, конструктор, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик)	13685
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного 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.*



Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
учреждений Республики Крым,  
отнесённых к ведению  
Государственного комитета  
по охране культурного наследия  
Республики Крым

Размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам должностей работников  
морского транспорта государственных учреждений, отнесённых к ведению  
Государственного комитета по охране культурного наследия Республики Крым

Квалификацион- ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников морского транспорта второго уровня		
1 квалификацион- ный уровень	Матрос; моторист; моторист (машинист) рефрижераторных установок; электрик судовой	8600
Профессиональная квалификационная группа должностей работников морского транспорта третьего уровня		
1 квалификацион- ный уровень	Помощник капитана судна валовой вместимостью менее 500 регистрационных тонн; механик судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт; электромеханик судна с электрооборудованием мощностью менее 750 кВт	9100
2 квалификацион- ный уровень	Старший помощник капитана судна валовой вместимостью менее 500 регистрационных тонн	9900
3 квалификацион- ный уровень	Старший механик судна с главным двигателем общей мощностью менее 750 кВт; капитан-механик моторного катера	11200
4 квалификацион- ный уровень	Капитан судна валовой вмести- мостью менее 500 регистрационных тонн	14650