



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

# СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ  
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

---

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 августа 2017 г. 417  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

г. Симферополь

*Об утверждении Положения  
о системе оплаты труда работников  
государственных учреждений  
Республики Крым, отнесенных  
к ведению Аппарата Совета министров  
Республики Крым*

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, 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, отнесенных к ведению Аппарата Совета министров Республики Крым (далее - Положение).

2. Принять к сведению, что финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников государственных учреждений Республики Крым, отнесенных к ведению Аппарата Совета министров Республики Крым, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым.

3. Аппарату Совета министров Республики Крым:

3.1. Обеспечить координацию работы государственных учреждений Республики Крым, отнесенных к ведению Аппарата Совета министров Республики Крым, по реализации Положения.

3.2. Обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым, отнесенных к ведению Аппарата Совета министров Республики Крым.

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

4. 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 «18 августа» 2017г. № 417

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ, ОТНЕСЕННЫХ К ВЕДЕНИЮ АППАРАТА СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым, отнесенных к ведению Аппарата Совета министров Республики Крым, за исключением государственных учреждений, обеспечивающих деятельность органов государственной власти Республики Крым (далее - учреждения), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений 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» и 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;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем Аппарата

Совета министров Республики Крым и включает в себя должности служащих, рабочих и младшего персонала учреждения.

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

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

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

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

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 федеральным законом.

1.9. Руководители учреждений обязаны своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

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

1.11. Заработная плата работников состоит из должностного оклада (тарифной ставки), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

## **2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

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

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в размерах, кратных тарифной ставке заработной платы младшего обслуживающего персонала.

Коэффициенты, применяемые при исчислении должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются Аппаратом Совета министров Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, установленных Аппаратом Совета министров Республики Крым.

2.4. В зависимости от условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

2.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

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

2.7. Руководителю учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальную помощь. Порядок и условия их выплаты устанавливаются Аппаратом Совета министров Республики Крым.

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

3.1. Тарифная ставка рабочего 1 разряда устанавливается в размере 6200 рублей.

3.2. Должностные оклады служащих и тарифные ставки заработной платы рабочих устанавливаются в размерах, кратных тарифной ставке рабочего 1 разряда.

Коэффициенты, применяемые при исчислении должностных окладов служащих и тарифных ставок заработной платы рабочих, устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

3.3. Должностные оклады (тарифные ставки заработной платы) увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах размера повышения (индексации) в соответствии с законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год и плановый период.

3.4. При исчислении должностных окладов (тарифных ставок заработной платы) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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. Выплаты компенсационного характера

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания; увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу или ненормированный рабочий день;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- за применение в работе дезинфицирующих и токсичных средств уборщиками служебных помещений.

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам заработной платы) работников учреждений без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

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

4.3. 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.

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

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

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

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

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

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

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления тарифной ставки заработной платы (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце текущего календарного года.

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

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором либо локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4.9. Руководители учреждений, по согласованию с представительным органом работников, могут устанавливать ненормированный рабочий день для водителей автотранспортных средств автомобилей с доплатой 25% тарифной ставки заработной платы. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

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

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

5. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность к тарифной ставке заработной платы в следующих размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

5.2. Надбавка за интенсивность труда.

5.2.1. Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- результативность работы, сложность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки устанавливается в размере до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки заработной платы). Порядок выплаты и конкретный размер ежемесячной надбавки за высокие достижения в труде или за сложность и напряженность в труде определяются работодателем.

5.3. Надбавка за выслугу лет.

5.3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения к



должностному окладу в зависимости от стажа работы в учреждениях в следующих размерах:

Стаж работы	(процентов)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

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

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

работа (служба) в органах пенсионного обеспечения, прокуратуры, судов, таможенных органах, органах налоговой службы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ;

работа в органах местного самоуправления;

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

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

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

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

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

5.3.4. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается руководителем государственного органа Республики Крым по предложению образованной в государственном органе Комиссии по определению стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет. Состав Комиссии утверждается руководителем государственного органа Республики Крым.

5.3.5. 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.

#### 5.4. Премия по итогам работы.

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

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, 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 выплачивается пропорционально отработанному времени.

В каждом 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, оформленных протоколами.

## **6. Выплаты социального характера**

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда в целях социальной поддержки работникам учреждений при предоставлении ежегодного отпуска выплачивается единовременная выплата к отпуску (материальная помощь) в размере 2 должностных окладов (тарифных ставок заработной платы) в соответствии с положением, принимаемым работодателем.

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

7.1. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждений, сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов (тарифных ставок заработной платы), предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

7.1.1 ежемесячной надбавки за высокие достижения в труде или за сложность и напряженность в труде - в размере 5 должностных окладов (тарифных ставок заработной платы);

7.1.2 ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет - в размере 2,5 должностного оклада;

7.1.3 надбавки за классность водителям автотранспортных средств и доплаты за ненормированный рабочий день - в размере 4 тарифных ставок заработной платы для работников по тарифной ставке заработной платы «водитель автотранспортного средства»;

7.1.4 премий по результатам работы: в размере 3 должностных окладов (тарифных ставок заработной платы) (за исключением работников по тарифной ставке заработной платы «водитель автотранспортного средства»); в размере 7 тарифных ставок заработной платы для работников по тарифной ставке заработной платы «водитель автотранспортного средства»;

7.1.5 единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи - в размере 2 должностных окладов (тарифных ставок заработной платы).

7.2. Работодатель имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящей статьей.

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



**Л. ОПАНАСЮК**

Приложение  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственных  
учреждений Республики Крым,  
отнесенных к ведению Аппарата  
Совета министров Республики Крым

**Коэффициенты, применяемые при исчислении  
должностных окладов (тарифных ставок заработной платы)**

Наименования должностей	Коэффициенты, применяемые при исчислении должностных окладов, ставок заработной платы
1	2
<b>1. Служащие</b>	
Руководитель учреждения	3,3
Первый заместитель руководителя	3,0
Заместитель руководителя	2,8
Начальник управления	2,2
Заместитель начальника управления	2,0
Заведующий самостоятельным отделом	2,1
Заведующий отделом в составе управления	2,0
Заместитель заведующего самостоятельным отделом	1,95
Заместитель заведующего отделом в составе управления	1,9
Заведующий сектором	1,85
Ведущие специалисты: инженеры всех специальностей, экономист, юрисконсульт, психолог, социолог, врач, бухгалтер, инспектор, механик, ответственный дежурный и другие	1,6

Специалисты: инженеры всех специальностей, экономист, юрисконсульт, психолог, социолог, бухгалтер, кассир, инспектор, механик, технолог, кладовщик, энергетик, ответственный дежурный, секретарь руководителя, медсестра, делопроизводитель и другие		1,45
Старшие: кассир, диспетчер, кладовщик, товаровед, заведующий хозяйством и другие		1,25
Технические исполнители: комендант, товаровед, архивариус, переплетчик, печатник-тиснильщик, оператор копировальных и множительных машин, калькулятор, оператор компьютерного набора, технический редактор и другие		1,1
<b>2. Рабочие</b>		
Водитель автотранспортных средств		1,15
Лифтер, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, дворник, сторож, садовник		1,0
Рабочие по ремонту и наладке оборудования, занятые на станочных, грузо-разгрузочных, реставрационных и строительно-монтажных работах (электромонтеры, слесари, плотники, столяры, аккумуляторщики, электрогазосварщики, шлифовщики, токари, рихтовщики кузовов, маляры, штукатуры, операторы: заправочных станций, котельной), слесарь по ремонту автотранспортных средств, шеф-повар, кондитер, повар, буфетчик, официант	разряд I	1,0
	разряд II	1,03
	разряд III	1,07
	разряд IV	1,1
	разряд V	1,14
	разряд VI	1,18
	разряд VII	1,22
	разряд VIII	1,25