



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 3 сентября 2025 г. № 552
г. Симферополь

*О внесении изменений в постановление
Совета министров Республики Крым
от 31 марта 2015 года № 159*

В соответствии со статьёй 84 Конституции Республики Крым, статьёй 20 Закона Республики Крым от 19 июля 2022 года № 307-ЗРК/2022 «Об исполнительных органах Республики Крым»

Совет министров Республики Крым **постановляет:**

Внести изменения в постановление Совета министров Республики Крым от 31 марта 2015 года № 159 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства сельского хозяйства Республики Крым», изложив приложение к нему в новой редакции (прилагается).

Председатель Совета министров
Республики Крым



Ю. ГОЦАНЮК

Приложение
к постановлению Совета министров
Республики Крым
от 31 марта 2015 года № 159
(в редакции постановления Совета
министров Республики Крым
от «3» сентября 2025 года № 552)

Положение
о системе оплаты труда работников государственных учреждений,
отнесенных к ведению Министерства сельского хозяйства
Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства сельского хозяйства Республики Крым (далее – учреждение, Министерство соответственно), в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

1.2. Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается и изменяется соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, настоящим Положением и с учетом:

- профессиональных стандартов;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым (далее – выплаты компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым (далее – выплаты стимулирующего характера);

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда работников учреждения, принимаются с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения не может содержать нормы, допускающие снижение размеров и ухудшения условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Крым.

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

1.4. Обязательными для включения в трудовой договор с работником учреждения (дополнительное соглашение к трудовому договору) являются условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер должностного оклада, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.5. Фонд оплаты труда учреждения на календарный год формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных источников.

1.6. Штатное расписание учреждения согласовывается с Министерством, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих учреждения.

1.7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для премирования работников, а также для осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь.

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

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работника учреждения – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты

компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются согласно разделу 1 приложения к настоящему Положению.

2.3. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, рабочих, предусмотренные профессиональными стандартами, устанавливаются согласно разделу 2 приложения к настоящему Положению.

2.4. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, занятых в учреждениях, устанавливаются согласно разделу 3 приложения к настоящему Положению.

2.5. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, условия их осуществления установлены разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в целях стимулирования заинтересованности работников учреждения в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг, результатов и качества работы, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу на основании критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество труда работников учреждения. Условия их осуществления установлены разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах.

2.7. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьями 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.9. При наступлении у работника учреждения права на изменение размера оплаты труда по основаниям, указанным в пунктах 5.7–5.8 настоящего Положения, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Должностные оклады руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются согласно разделу 4 приложения к настоящему Положению.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности работы самого руководителя учреждения.

Целевые показатели эффективности работы учреждения (далее – показатели), критерии оценки результативности работы руководителя учреждения (далее – критерии), размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, порядок и условия их выплаты устанавливаются приказом Министерства с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

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

4. Выплаты компенсационного характера и условия их осуществления

4.1. Работникам учреждения с учетом условий и норм законодательства Российской Федерации и Республики Крым устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

4.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки

условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены, а условия установления ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.4. Выплаты работникам учреждения при выполнении работ различной квалификации устанавливаются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами.

4.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливаются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются локальным нормативным актом в размерах и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, ежемесячно выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

4.8. Выплаты компенсационного характера, включая размеры и условия их осуществления, устанавливаются и изменяются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, настоящим Положением.

5. Выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления

5.1. В учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - выплата за наставничество;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за классность;
 - надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
 - премия за образцовое выполнение государственного задания;
- 3) выплаты за выслугу лет:
 - надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за квартал.

Применение выплат стимулирующего характера не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении компенсационных и иных стимулирующих выплат.

5.2. Установление критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество труда работников учреждения, основывается на следующих принципах:

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

5.3. Размеры стимулирующих выплат, порядок и условия их выплаты

(за исключением выплат руководителю учреждения) устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа) на основе формализованных показателей и критериев оценки результативности работы работников учреждения.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается решением руководителя учреждения, а руководителю учреждения – Министерством в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5.1. Надбавка за интенсивность труда может быть установлена за месяц.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается на основании следующих показателей и критериев:

- выполнение большего объема работ меньшим количеством ресурсов (материальных, финансовых, временных);
- участие в реализации инновационных проектов и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

5.5.2. Премия за высокие результаты работы может быть установлена однократно на основании следующих показателей и критериев:

- разработаны и внедрены новые эффективные программы, методики, нестандартные управленческие решения;
- применены передовые методы труда;
- использованы новые эффективные технологии.

5.5.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может быть установлена работникам учреждения в период выполнения работ, непосредственно связанных с производством рыбопосадочного материала (инкубирование икры, выращивание личинки и малька).

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается на основании следующих показателей и критериев:

- технологические операции по производству рыбопосадочного материала выполнены в полном объеме и в установленные сроки;
- выполнен план по объему производства рыбопосадочного материала по приносящей доход деятельности.

5.5.4. Выплата за наставничество может быть установлена работнику учреждения, осуществляющему на основании его письменного согласия по поручению руководителя учреждения работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Размер и условия осуществления выплаты за наставничество работнику учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Размер и условия осуществления выплат за наставничество работнику учреждения устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, при этом ее размер и условия осуществления выплаты за наставничество должны быть не хуже, чем размер и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.6.1. Надбавка за классность устанавливается водителям автотранспортных средств ежемесячно в процентах от должностного оклада (за фактически отработанное время):

- водителям II класса – 10 процентов,
- водителям I класса – 25 процентов.

5.6.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания. Стимулирующая надбавка устанавливается работникам учреждения, которым присуждена ученая степень и (или) присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- за ученую степень доктора наук – в размере 25 процентов должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук – в размере 15 процентов должностного оклада;
- за звание «заслуженный» (за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных республик СССР, Республики Крым) – в размере 20 процентов должностного оклада.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника учреждения по занимаемой должности определяется руководителем учреждения, а руководителю учреждения – Министерством.

При наличии у работника двух ученых степеней надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Право на установление (изменение) надбавки за ученую степень возникает со дня принятия решения Министерством науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома, за почетное звание – со дня его присвоения.

5.6.3. Премия за образцовое выполнение государственного задания может быть установлена однократно в процентах к должностному окладу по итогам выполнения государственного задания учреждения за отчетный год.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается на основании следующих показателей и критериев:

- 100-процентное выполнение или перевыполнение объема работ (услуг), предусмотренных государственным заданием учреждения на отчетный год;
- отсутствуют обоснованные претензии со стороны потребителей работ (услуг) на качество, своевременность исполнения.

5.7. Выплаты за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере агропромышленного комплекса, в следующих размерах:

Стаж работы в сфере агропромышленного комплекса	Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, %
от 3 лет до 10 лет (включительно)	10
свыше 10 лет до 20 лет (включительно)	20
свыше 20 лет	30

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Изменение размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.8. Премия по итогам работы за квартал.

Премия по итогам работы за квартал может быть установлена на основании следующих показателей и критериев:

- отсутствие в учреждении просроченной задолженности по налогам и сборам, по выплате заработной платы;
- своевременное обновление информации о деятельности учреждения в государственных информационных ресурсах, на которых установлено обязательное размещение соответствующей информации;
- соблюдение финансовой дисциплины и отсутствие финансовых нарушений;
- своевременное представление бухгалтерской, бюджетной, статистической отчетности;
- выполнение основных показателей, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на отчетный год (по объему средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; по соотношению среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за отчетный календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

5.9. Размер выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 5.5, подпункте 5.6.3 пункта 5.6, пункте 5.8 настоящего Положения, может быть уменьшен или выплата отменена по следующим основаниям:

- ухудшение качества работы, нарушение сроков исполнения поручений (требований, писем) Министерства, руководителя (заместителя руководителя) учреждения, руководителя структурного подразделения учреждения;
- наличие дисциплинарных и административных взысканий;
- наличие нарушений, выявленных контролирующими органами;
- наличие обоснованных претензий со стороны граждан и юридических лиц (потребителей услуг (работ));
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности;
- наличие несчастных случаев;
- неисполнение (не качественное исполнение) должностных обязанностей;
- нарушение внутреннего трудового распорядка;
- предоставление недостоверной информации.

Допускается однократное уменьшение размера или отмена выплат стимулирующего характера по одному и тому же основанию, указанному в пункте 5.9 настоящего Положения.

Приложение
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственных учреждений,
отнесенных к ведению
Министерства сельского хозяйства
Республики Крым

**Должностные оклады работников учреждений, отнесенных к ведению
Министерства сельского хозяйства Республики Крым**

Раздел 1. Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

Разряд работ по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС)	Должностной оклад, рублей
1 разряд	10394
2 разряд	10630
3 разряд	10984
4 разряд	11221
5 разряд	11457
6 разряд	11693
7 разряд	12047
8 разряд	12283

При выполнении работ различной сложности должностной оклад устанавливается исходя из разряда ЕТКС наиболее сложной работы.

Раздел 2. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, рабочих, предусмотренные профессиональными стандартами:

Должность	Уровень квалификации	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	6	15590
Специалист по закупкам	5	15000
Старший специалист по закупкам	6	15590
Руководитель контрактной службы	7	16181
Бухгалтер	5	15000
Машинист насосных установок 2 разряда	2	13228
Машинист насосных установок 3, 4 разряда	3	13820

Машинист насосных установок 5, 6 разряда	4	14409
Техник - рыбовод	5	15000
Инженер - рыбовод	6	15590
Машинист экскаватора 5, 6 разряда	3	13820
Рыбовод	4	14409

Раздел 3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, занятых в учреждениях:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общепромышленные должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент по закупкам	12456
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	12553
2. Общепромышленные должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник-технолог	12646
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	12756
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II-я внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I-я внутридолжностная категория	12993
4-й квалификационный уровень	Мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик	13228
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	

5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	14174
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер; аудитор; юрисконсульт, специалист по связям с общественностью, инженер	15000
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II-я внутридолжностная категория	15119
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I-я внутридолжностная категория	15237
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15590
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	15827
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	16181

Раздел 4. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
Директор учреждения	47240
Заместитель директора	42516
Главный бухгалтер	42516