

Администрация

Светлоярского муниципального района Волгоградской области

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 30.03. 2016 № 426

Об утверждении положения об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

учредителем которых является администрация

Светлоярского муниципального района

Руководствуясь [стать](consultantplus://offline/ref=A12312E7DBC57C7F67041D2609D6E4583F1E330F78E0351B3E23A97AB3794B5FFE6DC5AC6534E3F0i1y0K)ями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, [Закон](consultantplus://offline/ref=A12312E7DBC57C7F6704032B1FBABB5D3E1D6C0B7AE23E4F6175AF2DEC294D0ABEi2yDK)ом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12), Уставом Светлоярского муниципального района, Уставом Светлоярского городского поселения,

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить [прилагаемое](#Par1144) Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Светлоярского муниципального района.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Светлоярского муниципального района от 30.05.2012 № 871 «Об оплате труда, премировании и материальном стимулировании работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений Светлоярского муниципального района».

3. Отделу по муниципальной службе, общим и кадровым вопросам администрации Светлоярского муниципального района (Кравцова Е.Н.) разместить настоящее постановление в сети Интернет на официальном сайте Светлоярского муниципального района Волгоградской области.

4. Руководителям муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Светлоярского муниципального района, в 3-месячный срок со дня вступления в силу настоящего постановления привести локальные нормативные правовые акты и штатные расписания в соответствие с требованиями настоящего постановления.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания.

6. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на управляющего делами администрации Светлоярского муниципального района Т.В.Распутину.

Глава муниципального района Б.Б. Коротков

Исп. Евдокимова Л.А.

Приложение

к постановлению администрации

Светлоярского муниципального

района Волгоградской области

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 №\_\_\_\_\_\_

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений,**

**учредителем которых является администрация Светлоярского муниципального района**

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение устанавливает единые условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Светлоярского муниципального района, и не относящихся к муниципальным учреждениям образования, культуры и спорта (далее – работники учреждения).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствие со [стать](consultantplus://offline/ref=A12312E7DBC57C7F67041D2609D6E4583F1E330F78E0351B3E23A97AB3794B5FFE6DC5AC6534E3F0i1y0K)ями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, [Закон](consultantplus://offline/ref=A12312E7DBC57C7F6704032B1FBABB5D3E1D6C0B7AE23E4F6175AF2DEC294D0ABEi2yDK)ом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12).

1.3. Настоящее Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждений с указанием размеров базовых (должностных) окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и должностям служащих, и размеров базовых (должностных) окладов, ставок работников учреждений, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников муниципальных учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств всех источников финансирования учреждения, сформированного на календарный год.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. По отдельным профессиям, должностям, а также по профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.8. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждений могут направляться на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждений в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Индексация базовых (должностных) размеров окладов, ставок работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Светлоярского муниципального района Волгоградской области в пределах средств, утвержденных решением представительного органа о бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

При индексации (увеличении) базовых (должностных) размеров окладов, ставок их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. [Размеры](consultantplus://offline/ref=74C0EFC9790C64AE2D5B12B606D991CCE1DF9A22A468392F19CD2420FDA1C9C60B68241749E710664AFB7F88W7U9J) базовых окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням приведены в приложении к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок, установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

[2.4](consultantplus://offline/ref=74C0EFC9790C64AE2D5B12B606D991CCE1DF9A22A46839281FCA2420FDA1C9C60B68241749E710664AFB7E89W7U2J). В зависимости от условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

[2.5](consultantplus://offline/ref=74C0EFC9790C64AE2D5B12B606D991CCE1DF9A22A46839281FCA2420FDA1C9C60B68241749E710664AFB7E89W7U2J). Конкретные условия выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) определяются локальными нормативными актами учреждений и (или) коллективными договорами в соответствии с настоящим Положением.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений с учетом условий труда предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам учреждений за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится повышение оплаты труда в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы производится в порядке, предусмотренном [статьей 152](consultantplus://offline/ref=163D841B75BAAE2A76C4F4929E8691AC131BD28C67EED3C7F70005666487606CA9B90BEF33v268L) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится ежемесячная доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения или в абсолютной сумме с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по одному из оснований, но не более 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки работника учреждения по совмещаемой должности.

Водителям за работу в условиях ненормированного рабочего дня устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

3.1.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Работникам учреждений за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу, ставке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам работников учреждений и не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников учреждений (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Применение указанных выплат не образует новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении стимулирующих выплат или об изменении их размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается в виде:

а) надбавки за интенсивность;

б) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;

Выплата за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается работнику учреждения в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в виде:

а) надбавки за качество выполняемых работ;

б) надбавки за квалификационную категорию (классность);

в) надбавки за наличие ученой степени, почетного звания.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения в размере не более 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Водителям автомобилей устанавливается выплата за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 2-го класса - 10 процентов;

водителям автомобилей 1-го класса - 25 процентов.

Квалификационные категории «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля 2-го класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Е» или «Д».

Квалификационная категория «водитель автомобиля 1-го класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2-го класса» не менее двух лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Д» и «Е».

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, соответствующего направлению профессиональной деятельности, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими порядок, размеры и условия установления такой выплаты. Размер указанной выплаты не должен превышать 20 процентов оклада (ставки, должностного оклада).

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий (ученых степеней) выплата устанавливается за одно почетное звание (ученую степень) по выбору работника.

4.5. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах в зависимости от общего трудового стажа работы:

- при стаже работы от 1 до 4 лет включительно – 10 %;

- при стаже работы от 5 до 9 лет включительно - 15 %;

- при стаже работы от 10 до 14 лет включительно - 20 %;

- при стаже работы свыше 15 лет - 30 %.

Под общим трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности, а также других социально значимых периодов, установленных законодательством Российской Федерации.

Размер выплат за стаж работы по специальности, выслугу лет не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

Установление (изменение) размера выплаты за стаж работы производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты.

4.5. Премиальные выплаты включают в себя:

4.5.1. Премии по итогам работы (за квартал, год).

Премия по итогам работы за квартал и по итогам года выплачивается с целью поощрения работников за результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом их личного вклада в общие результаты работы в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Размер премии по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностных окладов), ставки в расчете на год.

Выплата премии за квартал и по итогам года производится пропорционально отработанному времени работникам, проработавшим неполный расчетный период (квартал, год) вследствие:

принятия на работу или увольнения в течение календарного года;

временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным [пунктами 5](consultantplus://offline/ref=BF3ED35ED9320FA1124264EB6F750B8A844469A950C4837FBD5D07F6302203EBD304F65B286ECFC1SAdFM) - [8](consultantplus://offline/ref=BF3ED35ED9320FA1124264EB6F750B8A844469A950C4837FBD5D07F6302203EBD304F65B286ECCC8SAd9M), [11 части 1 статьи 81](consultantplus://offline/ref=BF3ED35ED9320FA1124264EB6F750B8A844469A950C4837FBD5D07F6302203EBD304F65F28S6dAM) Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам квартала и по итогам года не выплачивается.

4.5.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам учреждения с целью поощрения работников за результаты труда при выполнении ими особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.5.3. Единовременная премия.

Единовременная премия выплачивается за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами, при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его

заместителей и главного бухгалтера

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается нормативным правовым актом администрации Светлоярского муниципального района.

5.2. Заработная плата заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется нормативным правовым актов администрации Светлоярского муниципального района.

5.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются исходя из штатной численности работников учреждения:

при штатной численности работников учреждения менее 10 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 10 до 20 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 21 единицы и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. С учетом условий труда заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](consultantplus://offline/ref=7BD3E4C9F01DE0B63567E4146D2B0FC9D60E082FCA05CA751DDC089CE0593ADAEEEB9C1EBCF437562268FA49G0SBN) настоящего Положения.

5.6. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за стаж работы;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

5.6.1. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения, в процентном отношении к должностному окладу.

Указанные выплаты не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.6.2. Надбавка за стаж работы устанавливается в порядке, предусмотренном [пунктом 4.](consultantplus://offline/ref=7BD3E4C9F01DE0B63567E4146D2B0FC9D60E082FCA05CA751DDC089CE0593ADAEEEB9C1EBCF437562268FA4DG0SCN)5 настоящего Положения.

5.6.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в отношении заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения принимается руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 2.

5.6.4. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы в пределах установленных фондов оплаты труда.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, размер премии за год не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.7. При прекращении трудового договора с заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=7BD3E4C9F01DE0B63567FA197B4750CCD70C5724C901C62541890ECBBFG0S9N) Российской Федерации основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй статьи 349.3](consultantplus://offline/ref=7BD3E4C9F01DE0B63567FA197B4750CCD70C5724C901C62541890ECBBF093C8FAEAB9A48FFB1G3SBN) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](consultantplus://offline/ref=7BD3E4C9F01DE0B63567FA197B4750CCD70C5724C901C62541890ECBBF093C8FAEAB9A4BFFB13B55G2SBN) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления в служебную командировку, направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](consultantplus://offline/ref=7BD3E4C9F01DE0B63567FA197B4750CCD70C5724C901C62541890ECBBF093C8FAEAB9A4BFFB03251G2S2N) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](consultantplus://offline/ref=7BD3E4C9F01DE0B63567FA197B4750CCD70C5724C901C62541890ECBBF093C8FAEAB9A4BFFB13B55G2S5N) Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения) предоставляется материальная помощь в размере и на условиях, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

6.2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника учреждения.

6.3. Размер материальной помощи работникам и руководителю учреждения не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Управляющий делами |  | Т.В. Распутина |

Приложение

к положению об оплате труда

работников муниципальных учреждений,

учредителем которых является администрация

Светлоярского муниципального района

[**Размеры**](consultantplus://offline/ref=74C0EFC9790C64AE2D5B12B606D991CCE1DF9A22A468392F19CD2420FDA1C9C60B68241749E710664AFB7F88W7U9J) **базовых окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, профессии (должности) | Базовый размер оклада (должностного оклада), ставки (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих |  |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |  |
| 1 квалификационный уровень:  сторож (вахтер), дворник, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, садовник, рабочий по благоустройству населенных пунктов, повар | 3 522 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |  |
| 1 квалификационный уровень:  слесарь, слесарь-сантехник, электромонтер, водитель автомобиля, электромонтажник | 5 500 |
| 2. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих |  |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |  |
| 1 квалификационный уровень:  кассир, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, архивариус | 3 773 |
| 2.2. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |  |
| 1 квалификационный уровень:  диспетчер, специалист адресно-справочной работы, специалист по благоустройству, техник | 4 402 |
| 2 квалификационный уровень:  заведующий хозяйством | 4 450 |
| 4 квалификационный уровень:  механик | 4 500 |
| 2.3. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |  |
| 1 квалификационный уровень:  специалист по кадрам, бухгалтер-ревизор, инженер, юрисконсульт, техник-программист, специалист, бухгалтер, инженер-энергетик, инженер-программист (программист), экономист, специалист по работе с молодежью, психолог | 5 510 |
| 2 квалификационный уровень:  специалист II категории, бухгалтер II категории | 5 900 |
| 3 квалификационный уровень:  специалист I категории, бухгалтер I категории | 6 390 |
| 4 квалификационный уровень:  ведущий специалист, ведущий бухгалтер, ведущий экономист | 7 550 |
| 5 квалификационный уровень:  заместитель главного бухгалтера, главный специалист, главный инженер | 9 055 |
| 2.4. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |  |
| 2 квалификационный уровень:  главный механик, главный энергетик | 9 100 |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования |  |
| 3.3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" |  |
| 3 квалификационный уровень:  методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист | 4 710 |
| 5. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации |  |
| 5.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня" |  |
| 1 квалификационный уровень:  корректор | 3 971 |
| 5.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня" |  |
| 1 квалификационный уровень:  корреспондент, фотокорреспондент | 4 192 |
| 2 квалификационный уровень:  дизайнер | 4 791 |
| 5.3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня" |  |
| 2 квалификационный уровень:  ответственный секретарь | 5 390 |
| 3 квалификационный уровень:  главный редактор | 6 329 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Управляющий делами |  | Т.В. Распутина |