



АДМИНИСТРАЦИЯ  
КОТЕЛЬНИКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
от 30.12.2016 г. № 717

Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» Котельниковского муниципального района Волгоградской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Котельниковского муниципального района Волгоградской области, постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 25.02.2015 г. № 148 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области», постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области» администрация Котельниковского муниципального района Волгоградской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.08.2015 г. № 558 «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» Котельниковского муниципального района Волгоградской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2017 г.

Глава администрации  
Котельниковского муниципального  
района Волгоградской области

С.А. Понкратов

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области  
от 30.12.2017 г. № 717

### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» Котельниковского муниципального района Волгоградской области

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - учреждение) и включает в себя:

- 1) размеры базовых окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- 2) порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- 3) виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения;
- 5) другие вопросы оплаты труда.

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее именуется – районный бюджет) в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным нормативным правовым актом администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - местная администрация).

1.3. Работникам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Под сельской местностью в настоящем Положении понимаются сельские населенные пункты, жители которых заняты преимущественно сельскохозяйственным производством (село, станица, хутор, поселок).

1.4. Условия оплаты труда, включая базовый (минимальный) размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Нормативная штатная численность работников учреждения ежегодно утверждается местной администрацией.

1.6. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с местной администрацией и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.9. Выплаты по заработной плате работников учреждения осуществляются исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

1.10. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с правовым актом местной администрации в пределах средств, утвержденных решением Котельниковского районного Совета народных депутатов Волгоградской области о районном бюджете.

При индексации (увеличении) размеров базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.11. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждения могут направляться учреждением на оплату труда работников учреждения в виде выплат стимулирующего характера.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, ставок заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются руководителем учреждения с учетом минимального оклада (ставки) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, а также требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням приведены в Приложении к настоящему Положению.

2.3. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работником учреждения.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения определяются локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### 3. Виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

Работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Выплата за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и устанавливается в размере не более 50 процентов должностного оклада (ставки).

3) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

#### 4. Виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений и их заместителей) относятся:

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализации услуг, предоставляемых учреждением.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за вклад работников в выполнение основных показателей деятельности учреждения;

- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением муниципальных и ведомственных программ;

- за соблюдение финансовой и исполнительской дисциплины;

- за соблюдение сроков бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности;

- за отсутствие санкций со стороны проверяющих органов.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями эффективности труда и не может превышать 100 % от

оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

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 определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не должен превышать 100 процентов.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.1.2. выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

- водителям автомобилей 2 класса – 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки;

- водителям автомобилей 1 класса – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

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

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании правового акта учреждения о присвоении квалификационной категории.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

№	Основание установления дополнительного повышающего коэффициента	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	Наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения	0,20
2.	Наличие почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения	0,15
3.	Наличие почетных знаков, начинающихся со слова «Отличник», «За достижения» и других ведомственных (отраслевых) почетных знаков, при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения	0,10

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, для которого учреждение является основным местом работы, только по основной работе, по одному из оснований на усмотрение работника учреждения.

При работе на условиях неполного рабочего времени надбавка за наличие ученой степени, почетного звания работнику пропорционально уменьшается.

4.1.3. выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет - надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за продолжительность работы в учреждении в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- от 1 до 8 лет - 10 процентов;
- от 8 до 13 лет - 15 процентов;
- от 13 до 18 лет - 20 процентов;
- от 18 до 23 лет - 25 процентов;
- свыше 23 лет - 30 процентов.

Установление (изменение) размера выплаты за продолжительность работы производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Под продолжительностью работы в учреждении понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Размер выплат за продолжительность работы не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

4.1.4. премиальные выплаты:

- а) премия по итогам работы (за квартал, год).



Премия по итогам работы (за квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии по итогам работы (за квартал, год) может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения квартала работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премия по итогам работы (за квартал, год) не начисляется:

- период временной нетрудоспособности;
- в период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

При выполнении дополнительной работы, связанной с совмещением должностей, увеличением объема работы, расширением зон обслуживания, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премия начисляется только по основной должности.

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), 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.

Размеры единовременной премии составляют:

- к юбилейным датам работника (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет) – не более 0,5 оклада;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию – не более 1,0 оклада;
- в связи с награждением – не более 0,5 оклада.

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области» и настоящим Положением.

5.2. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами 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 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

5.3. При определении указанного совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения 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, за работником 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 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах фонда оплаты труда директору учреждения и работникам учреждения может предоставляться материальная помощь.

Материальная помощь работникам учреждения оказывается в порядке и на условиях, определенных локальным актом учреждения и (или) коллективным договором.

6.2. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимает местная администрация на основании письменного заявления директора учреждения.

6.3. Размер материальной помощи работникам учреждения и директору учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба» Котельниковского муниципального района Волгоградской области

### РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3

1. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень: агент, агент по снабжению, агент рекламный, архивариус, дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, счетовод, табельщик; 4567

2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; 5024

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техник, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник по планированию, техник по стандартизации, техник по труду, техник-программист; техник-технолог; 5327

2 квалификационный уровень: заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория, специалист по закупкам; 5753

3 квалификационный уровень: заведующий производством, 5860

	начальник хозяйственного отдела; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория;	
	4 квалификационный уровень: мастер участка, механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»;	5985
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
	1 квалификационный уровень: аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, менеджер, менеджер по рекламе, переводчик, программист, экономист, юрист-консультант, специалист по кадрам;	6000
	2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория;	6200
	3 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория;	6803
	4 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий";	7143
	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера;	8740
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	
	1 квалификационный уровень: начальник отдела информации, начальник отдела кадров, начальник технического отдела, начальник финансового отдела;	9100
	2 квалификационный уровень: главный механик, главный энергетик, главный технолог;	10008

**РАЗМЕРЫ**  
базовых окладов рабочих

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:	
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель транспортно-уборочной машины; гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, курьер, переплетчик документов, садовник, водитель мототранспортных средств, контролер контрольно-пропускного пункта, кладовщик, оператор копировальных и множительных машин, сторож (вахтер), слесарь, столяр, сантехник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), подсобный рабочий, электромонтер, оператор котельной;	4350
	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший»;	5118
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель автомобиля, слесарь по обслуживанию теплотехнических пунктов;	5645
	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС;	6097
	3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС;	6242
	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы).	6460

