

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27.06.2011 г. № 483

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства Администрации ЗАТО г.Североморск

В целях обеспечения реализации социальных гарантий по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства администрации ЗАТО г.Североморск, во исполнение постановления Главы муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 12.12.2008 № 14 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета ЗАТО г.Североморск и работников органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе муниципальной тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск», администрация муниципального образования ЗАТО г.Североморск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства администрации ЗАТО г.Североморск (далее -Примерное положение) согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства администрации ЗАТО г.Североморск, при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда, заключении коллективных договоров руководствоваться Примерным положением.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.08.2011.

4. Опубликовать настоящее постановление с приложением в газете «Североморские вести».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации – Председателя Комитета по развитию городского хозяйства администрации ЗАТО г.Североморск Шаталова В.Д.

Глава администрации
муниципального образования
ЗАТО г.Североморск
В.И.Волошин

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету
по развитию городского хозяйства администрации ЗАТО г.Североморск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства администрации ЗАТО г.Североморск (далее - Положение), разработано на основании постановления Главы муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 12.12.2008 № 14 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета ЗАТО г.Североморск и работников органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе муниципальной тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Североморск».

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства администрации ЗАТО г.Североморск (далее по тексту - Комитет).

1.3. Положение включает в себя:

1.3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - оклады) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (приложение № 1 к настоящему Положению).

1.3.2. Минимальные размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (приложение № 2 к настоящему Положению).

1.3.3. Виды, порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

1.3.4. Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.3.5. Особенности оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

1.3.6. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.4. Рекомендуемые оклады (должностные оклады), ставки по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.5. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем бюджетного учреждения по согласованию с Комитетом с учетом формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих и профессий рабочих учреждения.

Положения об оплате труда работников учреждений разрабатываются с учетом настоящего Положения и утверждаются приказами руководителей учреждений по согласованию с Комитетом.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда в текущем финансовом году.

2.2. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства:

- на оплату должностного оклада работников, предусмотренного Положением и установленного с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (базовая часть);

- на выплаты, учитывающие особенности труда работников, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (специальная часть);

- иные выплаты.

2.3. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

2.4. В объеме средств на оплату труда работников учреждений дополнительно могут учитываться внебюджетные средства, в том числе поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, которые могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

3. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работников состоит из должностного оклада (оклада), повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, устанавливаются учреждением.

3.5. Для работников учреждений Положением устанавливаются минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по соответствующим ПКГ (согласно приложению № 1 к настоящему Положению) и по общеотраслевым профессиям рабочих (согласно приложению № 2 к настоящему Положению).

3.6. Положением об оплате труда работников учреждений предусматривается порядок установления:

- повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности;
- повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу по занимаемой должности не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера), устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности может устанавливаться до 1,5.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к минимальному окладу принимается руководителем учреждения с учетом Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, проработавшим в учреждениях и организациях, уполномоченных на решение задач в области жилищно-коммунального хозяйства.

Максимальный размер повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет может устанавливаться до 0,3.

3.7. Учреждение, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов на основании Положения, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.8. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не отнесены к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются руководителем самостоятельно.

3.9. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на основании Положений по оплате труда работников учреждений, согласованных Комитетом. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

3.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.11. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.12. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам учреждений осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Компенсационные выплаты

4.1. В учреждении устанавливается следующий примерный перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых, вредных работах и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за ненормированный рабочий день, сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), за использование в работе химических моющих средств;

- выплаты за работу в районах Крайнего Севера.

4.1.1. За работу в ночное время устанавливаются доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере до 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При этом на установление доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может быть использовано не более 50 % оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

4.1.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе за полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.1.6. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются в соответствии с действующим законодательством:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

4.2. Наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), установленных Положением, если иное не установлено законодательством.

4.3. Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения выплат за работу в указанных условиях. Если по

итогах аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда, доведенного главным распорядителем бюджетных средств.

5. Стимулирующие и иные выплаты

5.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие достижения в работе;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии за основные результаты работы (месяц, год);
- единовременные премии.

5.2. При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, участие в выполнении особо важных и срочных работах и мероприятиях.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных пунктом 5.1 настоящего Положения.

5.4. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы производится работникам учреждения:

- за высокое качество выполняемых работ, проявление инициативы, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения, согласованного с Комитетом.

5.6. При премировании за основные результаты работы (за месяц, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности и другие.

Размер премий устанавливается в процентном отношении к (окладу) должностному окладу.

5.7. За безупречную и эффективную работу в учреждениях может производиться единовременное премирование в случаях:

- объявления благодарности или награждения Почетной грамотой Главы муниципального образования ЗАТО город Североморск;
- в связи с 50, 55, 60-летием (и далее через каждые 5 лет) со дня рождения.

5.8. В пределах фонда оплаты труда, в целях социальной защиты, работникам учреждения может быть оказана материальная помощь:

- в размере 2 окладов (должностных окладов) работникам, отработавшим в учреждении не менее шести месяцев, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска раз в год.

Работникам, отработавшим в учреждении менее шести месяцев, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплата материальной помощи может производиться пропорционально отработанному времени;

- в связи с длительной и продолжительной болезнью работника в размере 1,5 окладов (должностных окладов);

- в связи со смертью работника или членов его семьи (супруг, дети, родители) в размере 2 окладов (должностных окладов);

- в связи с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами в размере 2 окладов (должностных окладов).

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом по учреждению.

5.9. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

5.10. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения в пределах бюджетных средств, выделенных на оплату труда работников учреждения.

6. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

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

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

6.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются Комитетом по развитию городского хозяйства администрации ЗАТО г.Североморск.

6.4. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения применяется следующий порядок исчисления средней заработной платы основного персонала:

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году

на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

6.5. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров не устанавливаются.

6.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.7. Выплаты компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера) руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере Комитетом по согласованию с учредителем учреждения.

6.8. Выплаты компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера) заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах руководителем учреждения.

6.9. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются на основании Положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденного Комитетом с учетом исполнения учреждениями целевых показателей эффективности деятельности, утверждаемых учредителем.

6.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения согласно положению об оплате труда работников учреждения, разработанному в соответствии с настоящим Положением.

6.11. Для стимулирования руководителей учреждений формируется фонд стимулирования руководителей до 5% средств ФОТ учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТ ст/р} = \text{ФОТ} \times 0,05,$$

где: ФОТ ст/р – фонд стимулирования руководителей.

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения по согласованию с Комитетом, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и лимитов бюджетных обязательств.

7.2. Штатное расписание учреждений включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников в соответствии с действующим законодательством, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.4. Численный состав работников учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников учреждений по соответствующим
профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалифицированная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, инспектор по учету, кассир, паспортист, секретарь, табельщик	1 950 - 2 100
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2 150
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, инспектор, диспетчер, техники всех специальностей и наименований	2 150 - 2 400
2 квалификационный уровень	Заведующий складом. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2 400 - 2 700
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2 700 – 3 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженеры различных специальностей и наименований, бухгалтер, экономист, юрист, юристконсульт, специалист по кадрам, специалист по защите информации, эксперт	3 000 - 3 800
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3 200 - 3 800
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3 500 - 4 100
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3 800 - 4 700
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4 300 - 5 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	3 000 - 4 100
2 квалификационный уровень	Главный (техник, механик, диспетчер и др.)	3 800 - 4 300

Примечание:

1. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов работников учреждений, осуществляющих
профессиональную деятельность по общеотраслевым
профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада, в руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 940 - 1 950
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 950 - 2 000
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 000 - 2 100
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 050 - 2 200
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 300
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 500
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 750
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 000

Примечание:

1. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 248Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
