



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ЛЕСНОЙ»
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.12.2021

№ 1335

г. Лесной

***Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Финансово-хозяйственное управление»***

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О ведении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», постановлением главы администрации городского округа «Город Лесной» от 19.08.2010 № 477 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Финансово-хозяйственное управление» (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2022 года.

3. Признать постановление главы администрации городского округа «Город Лесной» от 29.12.2011 № 1450 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Финансово-хозяйственное управление» (с изменениями, внесенными постановлениями главы администрации городского округа «Город Лесной» от 03.05.2012 № 438, от 07.08.2012 № 999, от 25.10.2012 № 1578, от 28.10.2013 № 1977, постановлениями администрации городского округа «Город Лесной» от 06.11.2014 № 2185, от 27.10.2015 № 2006, от 31.10.2017 № 1364, от 09.11.2018 № 1371, от 12.02.2019 № 129, от 27.06.2019 № 688, от 31.10.2019 № 1193, от 19.11.2019 № 1275, от 24.03.2020 № 302, от 19.10.2020 № 1124, от 10.09.2021 № 949), утратившим силу с 1 января 2022 года.

4. Настоящее постановление опубликовать в печатном средстве массовой информации «Вестник-официальный» и разместить на официальном сайте администрации городского округа «Город Лесной» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на начальника муниципального казенного учреждения «Управление по финансам и бюджетной политике администрации городского округа «Город Лесной» Кунникову И.Б.

**Глава городского округа
«Город Лесной»**

С.Е. Черепанов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского округа «Город Лесной»
от 17.12.2021 № 1335
«Об утверждении Примерного
положения об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения «Финансово-
хозяйственное управление»

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Финансово-хозяйственное управление»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Финансово-хозяйственное управление» (далее – Положение, Учреждение соответственно) применяется при исчислении заработной платы работников Учреждения и включает в себя:

условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, по квалификационным уровням профессий рабочих;

наименования, условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822;

наименования, условия осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств местного бюджета.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В размер минимальной заработной платы включаются тарифная ставка, оклад (должностной оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Доплаты и надбавки компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), а также районный коэффициент в состав минимальной заработной платы не включаются.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

8. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемыми в соответствии с Положением. Положение о системе оплаты труда Учреждения и любые изменения в него подлежат согласованию главным распорядителем бюджетных средств. В Положении о системе оплаты труда Учреждения, разрабатываемом и утверждаемом локальным актом Учреждения в соответствии с Положением, по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), профессиональным стандартам (уровням квалификации, установленным профессиональными стандартами).

9. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

11. Фонд оплаты труда работников Учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

Глава 2. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

12. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работников и включает в себя:

установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на 20% за работу в учреждении, расположенном в закрытом административно-территориальном образовании;

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами;

персональную надбавку работнику Учреждения, замещавшему должность муниципальной службы «начальник отдела кадров» в муниципальном учреждении «Управление образования городского округа «Город Лесной» и принятому на должность «заместитель директора по кадровым вопросам» в МУ «Финансово-хозяйственное управление» в виде разницы между заработной платой по новому и прежнему месту работы;

доплаты до минимального размера оплаты труда, установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам Учреждения по результатам труда, а также иных выплат, устанавливаемых коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, Положением.

При формировании фонда оплаты труда размер ежемесячных стимулирующих выплат к должностным окладам работников Учреждения в расчете на год не должен превышать 13 должностных окладов сверх суммы средств, направляемых для выплат по

должностным окладам.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

14. Приведенные в Положении оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются минимальными (прилагается). Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, установленные в Положении, увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте администрации городского округа «Город Лесной» об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений в текущем году.

Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель Учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования. Размер оклада вновь принимаемого работника не может быть ниже размера оклада, установленного по данной должности в соответствии со штатным расписанием для работника той же квалификации.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

17. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) в соответствии с постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21 ноября 1964 года № 544/32СС к заработной плате работников Учреждения выплачивается районный коэффициент в размере 20%;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты за работу в ночное время в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра).

18. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении 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.

19. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

20. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются с работниками Учреждения в трудовых договорах.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

22. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

23. В целях стимулирования качественного результата труда и поощрения работников устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за классность водителям;

надбавка за дальность выездов в служебные поездки водителям;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

персональный повышающий коэффициент.

Конкретный размер выплат определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

24. Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы – до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

25. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении.

Рекомендуемые размеры надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10%;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 20%;

при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 30%;

при стаже работы свыше 15 лет – 40%.

Комиссия по установлению стажа работы, дающего право на установление работникам ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, вправе включить в стаж работы иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей работника в соответствии с локальным правовым актом Учреждения.

26. Водителям автомобилей всех типов, имеющим 1 класс, устанавливается надбавка за классность в размере 25% к окладу, имеющим 2 класс – 10% к окладу.

27. Надбавка за дальность выездов в служебные поездки может устанавливаться водителям в случае, если протяженность пути составляет свыше 200 километров в одну сторону или свыше 350 километров в обе стороны, из расчета за каждую служебную поездку в размере 10% от должностного оклада.

28. В целях поощрения работников вводится премия по итогам работы за месяц в размере до 25% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Показатели премирования по итогам работы за месяц устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

В целях поощрения работников Учреждения по итогам работы за квартал, год по решению руководителя Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, могут

осуществляться премиальные выплаты по итогам работы. Показатели премирования по итогам работы за квартал, год устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

29. При определении размера премии работникам Учреждения основаниями для снижения ее размера либо отказа в премировании могут быть:

низкая исполнительская дисциплина, а именно некачественное и/или несвоевременное выполнение работником Учреждения задач, поставленных перед ним руководителями, в подчинении которых он находится.

несоблюдение требований должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов по противодействию коррупции, положения о персональных данных работников Учреждения и персональных данных работников обслуживаемых учреждений.

30. За выполнение особо важных и срочных работ работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения могут осуществляться единовременные премиальные выплаты.

31. Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы и единовременных премиальных выплат не ограничен.

32. Локальным актом Учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

33. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения в отношении каждого работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки конкретного работника, сложности и важности выполняемых задач, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада на размер персонального повышающего коэффициента.

34. Локальным нормативным актом Учреждения предусматривается выплата работникам Учреждения материальной помощи в размере двух должностных окладов, выплата которой осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

35. Локальными нормативными актами Учреждения предусматривается осуществление работникам Учреждения иных выплат, не связанных с трудом и имеющих социальную направленность, выплачиваемых из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения:

материальная помощь на погребение близких родственников (супруг, дети, родители), которая выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения;

денежное вознаграждение при достижении 50, 55, 60, 65 лет, которое выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Выплаты, указанные в пунктах 34 и 35 Положения, не входят в систему оплаты труда Учреждения.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

36. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются начальником муниципального казенного учреждения «Управление образования администрации городского округа «Город Лесной» в трудовом договоре.

37. Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников Учреждения. Размер оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников Учреждения за предыдущий финансовый год и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Руководителю Учреждения в зависимости от условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 Положения.

38. При исчислении размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения применяется Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями).

39. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения.

Оклад (должностной оклад) заместителя главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) главного бухгалтера Учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителям главного бухгалтера Учреждения в зависимости от условий их труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 Положения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителям главного бухгалтера Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 5 Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем Учреждения.

40. Работнику Учреждения, замещавшему должность муниципальной службы «начальник отдела кадров» в муниципальном учреждении «Управление образования городского округа «Город Лесной» и принятому на должность «заместитель директора по кадровым вопросам» в муниципальное учреждение «Финансово-хозяйственное управление», предоставляется гарантия по сохранению уровня заработной платы путем установления персональной надбавки в виде разницы между заработной платой по новому и прежнему месту работы.

41. Премирование руководителя Учреждения осуществляется по решению начальника муниципального казенного учреждения «Управление образования администрации городского округа «Город Лесной» с учетом результатов деятельности учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

В целях стимулирования руководителя Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных поручений.

41.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях поощрения инициативного и добросовестного выполнения служебных обязанностей в зависимости от сложности и качества выполняемой работы.

При установлении надбавки учитываются следующие критерии:

напряженность (выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией);

выполнение особо важной работы.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не более 50% должностного оклада.

41.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя Учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Руководителю Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент размером до 0,4.

41.3. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения и индивидуальных показателей руководителя Учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Основными показателями премирования являются:

успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

Премирование руководителя производится по итогам работы за месяц в размере 50% должностного оклада.

41.4. За выполнение особо важных и ответственных поручений руководителю Учреждения могут осуществляться единовременные премиальные выплаты.

42. Локальным нормативным актом Учреждения предусматривается выплата руководителю Учреждения материальной помощи в размере двух должностных окладов, выплата которой осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

43. Локальными нормативными актами Учреждения предусматривается осуществление руководителю Учреждения иных выплат, не связанных с трудом и имеющих социальную направленность, выплачиваемых из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения:

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения);

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Выплаты, указанные в пунктах 42 и 43 Положения, не входят в систему оплаты труда Учреждения.

44. Вновь принятому на работу руководителю Учреждения надбавки к должностному окладу устанавливаются индивидуально.

45. Конкретные размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются начальником муниципального казенного учреждения «Управление образования администрации городского округа «Город Лесной» в трудовом договоре на основании Положения о стимулировании руководителя муниципального казенного учреждения «Финансово-хозяйственное управление».

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

46. В случае изменения численности работников Учреждения в течение календарного года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

47. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств

руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

48. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов (должностных окладов), по которым не определены Положением, устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не больше, чем должностной оклад руководителя Учреждения.

Приложение
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Финансово-хозяйственное
управление»

**Минимальные размеры окладов работников
муниципального казенного учреждения «Финансово-хозяйственное управление»**
(с учетом повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на 20 процентов
в учреждении, расположенном в закрытом административно-территориальном образовании)

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кассир	6 137
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	диспетчер	5 525
2 квалификационный уровень	заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5 525
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7 474
4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 565
5 квалификационный уровень	начальник гаража	12 677
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер по ремонту, инженер-энергетик, специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист	6 137
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 565
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 702
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 844

Должности работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам

Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Руководитель группы	14 994
Ведущий специалист	12 844

Должности специалистов архитектуры и градостроительной деятельности, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 23.04.2008 № 188

Должности, отнесенные к специалистам архитектуры и градостроительной деятельности	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Инженер-сметчик	6 786

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	грузчик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений; наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 063
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	4 510
	водитель автомобиля	5 525
2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (слесарь по ремонту автомобилей)	6 786
4 квалификационный уровень	наименование профессий высококвалифицированных рабочих, по которым может предусматриваться присвоение 9 и 10 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель автобуса)	9 020