

## ПРОЕКТ ПОСТАНОВЛЕНИЯ

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 №460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа» (в редакции постановлений администрации Междуреченского городского округа от 08.02.2017 № 303-п, от 24.07.2018 № 1794-п, от 04.09.2018 № 2196-п, от 12.12.2018 № 3083-п), постановлением администрации Междуреченского городского округа от 02.06.2020 № 947-п «Об изменении наименования муниципального бюджетного учреждения»:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа (приложение).
2. Финансовое обеспечение расходных обязательств муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства на территории Междуреченского городского округа, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.
3. Признать утратившими силу:
  - постановление администрации Междуреченского городского округа от 06.12.2012 №2547-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области содействия малому и среднему предпринимательству и инвестиционной деятельности на территории Междуреченского городского округа»;
  - постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.01.2018 №157-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 06.12.2012 № 2547-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области содействия малому и среднему предпринимательству и инвестиционной деятельности на территории Междуреченского городского округа»;
  - постановление администрации Междуреченского городского округа от 07.02.2020 №250-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 06.12.2012 № 2547-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области содействия малому и среднему предпринимательству и инвестиционной деятельности на территории Междуреченского городского округа»;

постановление администрации Междуреченского городского округа от 12.03.2020 №467-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 06.12.2012 № 2547-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области содействия малому и среднему предпринимательству и инвестиционной деятельности на территории Междуреченского городского округа».

4. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского городского округа (Воробьева М.А.) опубликовать данное постановление в средствах массовой информации в полном объеме.
5. Отделу информационных технологий организационно – кадрового управления администрации Междуреченского городского округа (Васильева Н.В.) обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.
6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет своё действие на отношения, возникшие с 29.07.2020 г.
7. Контроль за выполнением данного постановления возложить на заместителя главы Междуреченского городского округа по экономике и инвестиционной политике Т.В. Легалову.

Глава Междуреченского городского округа

В.Н. Чернов

## **Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа, утвержденным постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п, а также следующие понятия:

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

К работникам относятся должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в соответствии с приложением №1, приложением №2 к настоящему Положению.

1.3. Настоящее Положение определяет примерные порядок и условия установления окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства (далее - учреждение).

Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе (далее - оклад по ПКГ);
- оклад (должностной оклад) по должностям руководителей и специалистов учреждения, профессиям рабочих учреждения;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за квалификационную категорию;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = О_p + О_p \times K_4 + КВ + СВ, \text{ где:}$$

при этом  $О_p = (О \times K_1)$ ;

ЗП - заработная плата работника, руб.;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

О<sub>p</sub> - оклад (должностной оклад), руб.;

K<sub>1</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), по занимаемой должности;

K<sub>4</sub> - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.3. Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих должности руководителей и специалистов, устанавливаются в соответствии с приложением № 1.

Оклады по ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением № 2.

Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад). Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (K<sub>4</sub>) носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 2.

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

2.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

### 3. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

#### 3.1. Выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе).

3.1.1. Согласно постановлению Совмина СССР, ВЦСПС от 1 августа 1989 г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» работникам учреждения, устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учётом всех установленных выплат.

3.1.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

3.1.3. Оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной 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 не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работник может привлекаться к работе в праздники или выходные дни с согласия самого работника.

3.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.1.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

### 3.2. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- единовременные поощрительные выплаты.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

3.2.1. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам, занимающим должности руководителей и специалистов учреждения, только по основному месту работы дифференцировано в зависимости от стажа работы и выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой в следующих размерах:

При стаже работы	Проценты от оклада (должностного оклада)
1	2
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 лет до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год независимо от районов (местностей) работы.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается общий стаж работы:

- все время непрерывной работы в учреждении, осуществляющем деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства;
- время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата и если ему производятся выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

- время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации и в качестве муниципальных служащих в органах местного самоуправления;

- время отпусков по уходу за ребенком женщин, состоящих в трудовых отношениях с учреждением, в соответствии с законодательством;

- время военной службы граждан в соответствии с законодательством;

- время военной службы по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках;

- иные периоды непрерывной работы до приема в учреждение по специальности, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности.

Не прерывает стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, но не засчитывается в него время перерыва при переводе работника в установленном порядке из одной организации, осуществляющей деятельность в сфере развития туризма, инвестиций и предпринимательства, в другую, если перерыв в работе не превышает одного месяца, не считая времени переезда к новому месту работы.

Выплата за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работников учреждения с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплаты устанавливается ежемесячно к окладу (должностному окладу):

- руководителям - до 115 процентов;

- специалистам - до 100 процентов;

- работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих - до 50 процентов.

По решению руководителя учреждения соответствующая выплата работнику может быть повышена, снижена или отменена при несоответствии работника вышеуказанным критериям, нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения выплаты работнику является распорядительный документ руководителя учреждения с указанием причины.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.2.3. Премияльные выплаты по результатам работы за месяц производятся работникам учреждения за фактически отработанное время в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) ежемесячно.

Основными критериями для установления выплаты являются:

- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Основанием для назначения премиальной выплаты по результатам работы за месяц является приказ руководителя учреждения.

Лишение (снижение) премиальной выплаты производится по письменному решению руководителя учреждения за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Лишение премиальной выплаты, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено упущение.

В случае увольнения работника данная выплата за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

3.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда или за счет дополнительно полученных доходов от деятельности, не противоречащей уставной. Критериями для премирования и определения размеров премиальной выплаты за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) являются:

- добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;
- личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) назначаются и производятся в порядке, определенном пунктом 3.2.3 настоящего положения.

3.2.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам единовременно на основании приказа руководителя учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), и производится при наличии экономии по фонду оплаты труда или за счет дополнительно полученных доходов от деятельности, не противоречащей уставной.

3.2.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения, основным местом работы которых является учреждение или за счет дополнительно полученных доходов от деятельности, не противоречащей уставной, выплачиваются единовременные поощрительные выплаты:

- в связи с выходом на пенсию;
- к юбилейным датам;
- выплаты к профессиональным и государственным праздникам.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

3.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам).

3.6. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

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

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в процентах к должностным окладам или абсолютных размерах на основании постановления

администрации Междуреченского городского округа от 12.07.2018 №1685-п «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Междуреченского городского округа, их заместителей и главных бухгалтеров».

4.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных местным бюджетом на соответствующий календарный год, на основании бюджетной сметы, утвержденной в установленном порядке.

Изменение минимального размера оклада по профессиональной квалификационной группе работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Междуреченского городского округа.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждает руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей и специалистов, профессии рабочих.

5.3. Учреждение самостоятельно определяет порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

5.4. 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 на условиях срочного трудового договора.

5.5. Действия (бездействие) и (или) решения руководителя учреждения могут быть обжалованы в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для рассмотрения и разрешения трудовых споров.

5.6. Действия (бездействия) и (или) решения комиссии по установлению трудового стажа могут быть обжалованы решением руководителя учреждения.

Жалоба на действие (бездействие) и (или) решения комиссии по установлению трудового стажа должна быть рассмотрена руководителем учреждения в десятидневный срок со дня поступления жалобы.

Если жалоба на действия (бездействие) и (или) решения комиссии по установлению трудового стажа не рассмотрена руководителем учреждения в десятидневный срок, а также в случае несогласия с решением руководителя учреждения, принятым по жалобе, спор рассматривается и разрешается в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Приложение №1  
к Примерному положению по оплате труда  
работников муниципальных учреждений,  
осуществляющих деятельность в сфере  
развития туризма, инвестиций и  
предпринимательства

**Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ,  
занимающих в учреждении должности  
руководителей и специалистов**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад) работника, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2957		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель		1,400	4140
	кассир		1,400	4140
	копировщик		1,400	4140
	секретарь		1,400	4140
	статистик		1,400	4140
2-й квалификационный уровень	старший делопроизводитель		1,500	4436
	старший кассир		1,500	4436
	старший копировщик		1,500	4436
	старший секретарь		1,500	4436
	старший статистик		1,500	4436
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		3055		
1-й квалификационный уровень	администратор		1,800	5499
	консультант по налогам и сборам		1,800	5499
	инспектор		1,800	5499
	секретарь руководителя		1,800	5499
	техник по защите информации		1,800	5499
	техник-программист		1,800	5499

2-й квалификационный уровень	заведущий копировально-множительным бюро		1,850	5652
	старший администратор		1,850	5652
	старший консультант по налогам и сборам		1,850	5652
	старший инспектор		1,850	5652
	старший секретарь руководителя		1,850	5652
	старший техник по защите информации		1,850	5652
	старший техник-программист		1,850	5652
4-й квалификационный уровень	ведущий администратор		1,885	5759
	ведущий консультант по налогам и сборам		1,885	5759
	ведущий инспектор		1,885	5759
	ведущий секретарь руководителя		1,885	5759
	ведущий техник по защите информации		1,885	5759
	ведущий техник-программист		1,885	5759
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		3610		
3-й квалификационный уровень (1 внутридолжностная категория)	аналитик		2,700	9747
	бухгалтер		2,700	9747
	бухгалтер-ревизор		2,700	9747
	документовед		2,700	9747
	инженер по защите информации		2,700	9747
	аудитор		2,700	9747
	программист		2,700	9747
	консультант		2,700	9747
	оценщик		2,700	9747
	оператор видеозаписи		2,700	9747
	психолог		2,700	9747

	специалист		2,700	9747
	специалист по защите информации		2,700	9747
	специалист по информационным технологиям		2,700	9747
	специалист по кадрам		2,700	9747
	специалист по маркетингу		2,700	9747
	специалист по рекламе		2,700	9747
	специалист по инвестиционной деятельности		2,700	9747
	специалист по инвестициям		2,700	9747
	специалист по налогообложению		2,700	9747
	специалист по работе с резидентами бизнесинкубатора (бизнесплощадки)		2,700	9747
	специалист по связям с общественностью		2,700	9747
	экономист		2,700	9747
	экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности		2,700	9747
	экономист вычислительного центра		2,700	9747
	экономист по договорной и претензионной работе		2,700	9747
	экономист по материально-техническому снабжению		2,700	9747
	экономист по планированию		2,700	9747
	экономист по сбыту		2,700	9747
	экономист по труду		2,700	9747
	экономист по финансовой работе		2,700	9747
	экономист по инвестициям		2,700	9747
	эксперт		2,700	9747
	юрисконсульт		2,700	9747
	юрист		2,700	9747
4-й квалификационный уровень	ведущий аналитик		3,055	11029
	ведущий бухгалтер		3,055	11029
	ведущий бухгалтер-ревизор		3,055	11029
	ведущий документовед		3,055	11029

	ведущий инженер по защите информации		3,055	11029
	ведущий аудитор		3,055	11029
	ведущий программист		3,055	11029
	ведущий консультант		3,055	11029
	ведущий оценщик		3,055	11029
	ведущий оператор видеозаписи		3,055	11029
	ведущий психолог		3,055	11029
	ведущий специалист		3,055	11029
	ведущий специалист по защите информации		3,055	11029
	ведущий специалист по информационным технологиям		3,055	11029
	ведущий специалист по кадрам		3,055	11029
	ведущий специалист по маркетингу		3,055	11029
	ведущий специалист по инвестиционной деятельности		3,055	11029
	ведущий специалист по инвестициям		3,055	11029
	ведущий специалист по рекламе		3,055	11029
	ведущий специалист по налогообложению		3,055	11029
	ведущий специалист по работе с резидентами бизнес-инкубатора (бизнесплощадки)		3,055	11029
	ведущий специалист по связям с общественностью		3,055	11029
	ведущий экономист		3,055	11029
	ведущий экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности		3,055	11029
	ведущий экономист вычислительного центра		3,055	11029
	ведущий экономист по договорной и претензионной работе		3,055	11029
	ведущий экономист по материально-техническому снабжению		3,055	11029
	ведущий экономист по планированию		3,055	11029

	ведущий экономист по сбыту		3,055	11029
	ведущий экономист по труду		3,055	11029
	ведущий экономист по финансовой работе		3,055	11029
	экономист по инвестициям		3,055	11029
	ведущий эксперт		3,055	11029
	ведущий юрисконсульт		3,055	11029
	ведущий юрист		3,055	11029
5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера		3,200	11552
	главный специалист		3,200	11552
	главный специалист по информационным технологиям		3,200	11552
	главный специалист по кадрам		3,200	11552
	главный специалист по маркетингу		3,200	11552
	главный специалист по инвестициям		3,200	11552
	главный специалист по работе с резидентами бизнес-инкубатора (бизнесплощадки)		3,200	11552
	главный специалист по рекламе и связям с общественностью		3,200	11552
	главный специалист по экономическим и финансовым вопросам		3,200	11552
	главный специалист по бухгалтерскому учету и налогообложению		3,200	11552
	главный эксперт		3,200	11552
	главный консультант		3,200	11552
	главный специалист по юридическим вопросам		3,200	11552
	заместитель начальника отдела		3,200	11552
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		4165		
1-й квалификационный уровень	начальник отдела		3,000	12495
	управляющий бизнес-инкубатором (бизнес-площадкой)		3,000	12495

**Оклады работников по ПКГ, осуществляющих в учреждении  
профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад) работника, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2777		
1-й квалификационный уровень	дворник		1,5185	4217
	гардеробщик		1,5	4166
	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений		1,925	5346
	уборщик служебных помещений		1,925	5346
	уборщик производственных помещений		2,0	5554
	переплетчик документов		2,0	5554
	оператор		2,0	5554
	курьер		2,0	5554
	обработчик справочного и информационного материала		2,0	5554
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		3055		
1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля		3	9165

Директор МБУ «АРТИП»

В.Н. Момот