



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**Кемеровская область**

**город Междуреченск**

**Администрация Междуреченского городского округа**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 29.05.2017 № 1282-п

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере средств массовой информации Междуреченского городского округа в новой редакции

Во исполнение постановления администрации Междуреченского городского округа от 08.02.2017 № 303-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 №460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа» и необходимостью внесения изменений:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере средств массовой информации Междуреченского городского округа, в новой редакции согласно приложению.

2. Признать утратившим силу:

- постановление администрации Междуреченского городского округа от 28.11.2012 №2484-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере средств массовой информации Междуреченского городского округа»;

- постановление администрации Междуреченского городского округа от 12.12.2013 №2883-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 28.11.2012 № 2484-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере средств массовой информации Междуреченского городского округа».

3. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского городского округа (В.Н. Минина) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

4. Отделу информационных технологий управления делами администрации Междуреченского городского округа (Н.В. Васильева) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017 г.

6. Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

Глава Междуреченского  
городского округа

С.А. Кислицин

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ  
СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере средств массовой информации Междуреченского городского округа (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.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений средств массовой информации (далее – учреждение).

1.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе (далее - оклад по ПКГ);
- оклад (должностной оклад);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Междуреченского городского округа.

## 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:

$$\text{ЗП} = \text{Ор} + (\text{Ор} \times \text{К4}) + \text{КВ} + \text{СВ},$$

при этом  $\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1})$ , где

Ор - оклад (должностной оклад), руб.;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

К4 - 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. Размер оклада (должностного оклада) работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ (О) на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (К1).

Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности, работников:

- занимающих должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению;

- осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливается в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

2.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, 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. Виды и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера**

#### **3.1. Выплаты компенсационного характера.**

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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 или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; в выходные или нерабочие праздничные дни; сверхурочной работе; работе в ночное время).

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми и климатическими условиями (районный коэффициент).

Согласно постановлению ВЦСПС от 01.08.1989 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.

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой

трудовым договором; в выходные или нерабочие праздничные дни; сверхурочной работе; работе в ночное время).

3.1.3.1. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику устанавливается доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора и утверждается приказом руководителя учреждения конкретному работнику с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3.2. Оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или за 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 дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.1.3.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.3.4. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.4. 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.

3.1.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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, положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

### 3.2. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за 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 и разовые выплаты.

3.2.1. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих 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)
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 нахождения в любом отпуске, предусмотренном трудовым законодательством РФ;
- в период командировки;
- в период временной нетрудоспособности;
- в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы;
- иных периодах, когда за работником сохраняется средний заработок, выплата за выслугу лет назначается после окончания срока действия вышеуказанных обстоятельств.

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 в соответствии с протоколом комиссии по установлению трудового стажа.

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

- непрерывной работы в учреждении;
- 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;
- работы на выборных должностях или в качестве государственных (муниципальных) служащих;
- отпусков по уходу за ребенком, в соответствии с законодательством, женщин, состоящих в трудовых отношениях с учреждением;
- военной службы граждан в соответствии с законодательством, в том числе по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках;
- иных периодов непрерывной работы до приема в учреждение по должности (профессии), опыт и знания по которой позволяют выполнять должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва между вышеуказанными периодами и определяется путем суммирования общего стажа соответствующих периодов персонально по каждому работнику.

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).

Выплата за выслугу лет является гарантированной выплатой стимулирующего характера, формирующей фонд оплаты труда учреждения.

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, исполнения функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных, 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 ее размере принимается приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплаты устанавливается ежемесячно к окладу (должностному окладу) в размере до 30 процентов.

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

Учреждение вправе разработать и установить иные критерии оценки и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в положении об оплате труда работников учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является гарантированной выплатой стимулирующего характера, формирующей фонд оплаты труда учреждения.

3.2.3. Премияльная выплата по результатам работы за месяц производится 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;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Учреждение вправе разработать и установить иные критерии оценки и условия осуществления премиальной выплаты по результатам работы за месяц в положении об оплате труда работников учреждения.

Премияльная выплата работникам учреждения по результатам работы за месяц и ее конкретный размер устанавливается приказом руководителя учреждения.

Лишение (снижение) премиальной выплаты производится по решению руководителя учреждения за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка. В случае увольнения работника данная выплата за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по результатам работы за месяц к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Премияльная выплата по результатам работы за месяц является гарантированной выплатой стимулирующего характера, формирующей фонд оплаты труда учреждения.

3.2.4. Премирование работников учреждения итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) производится при

наличии экономии по утвержденному фонду оплаты труда или за счет доходов, полученных от предпринимательской деятельности.

Критериями для премирования за календарный 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.

Премирование работников учреждения итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) производится в порядке, определенном пунктом 3.2.3 настоящего Положения.

3.2.5. Выплата за качество выполняемых работ производится при наличии экономии по утвержденному фонду оплаты труда или за счет доходов, полученных от предпринимательской деятельности, по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Выплата производится одновременно на основании приказа руководителя учреждения.

Премиальная выплата по результатам работы за месяц к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.6. При наличии экономии по утвержденному фонду оплаты труда или за счет доходов, полученных от предпринимательской деятельности, работникам учреждения, основным местом работы которых является учреждение, могут выплачиваться единовременные поощрительные выплаты:

- к праздничным датам и профессиональным праздникам;
  - к юбилейным датам работника;
  - при награждении работника;
  - в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста;
- и может быть оказана материальная помощь.

Поощрительные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по письменному заявлению работника и производится на основаниях, предусмотренных положением об оплате труда работников учреждения.

3.3. При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (К4) 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.

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

3.5. 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 для конкретного работника не ограничиваются.

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

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

#### **4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера**

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

4.2. Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются администрацией Междуреченского городского округа – учредителем учреждений.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.4. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах средств, предусмотренных местным бюджетом на соответствующий календарный год, и утвержденных учредителем в установленном порядке.

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

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.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих и профессии рабочих.

5.3. Фонд заработной платы по штатному расписанию включает в себя:

- оклады (должностные оклады) работников, размеры которых установлены в соответствии с приложением №1, 2 к настоящему Положению с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по результатам работы за месяц.

На указанные выплаты начисляется районный коэффициент.

5.4. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным локальным положением об оплате труда работников.

*Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений,  
осуществляющих деятельность в сфере  
средств массовой информации  
междуреченского городского округа*

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по  
занимаемым должностям работников, занимающих в  
учреждении должности руководителей, специалистов и служащих**

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 второго уровня		2321		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством		1,482	3440
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2743		
1-й квалификационный уровень	Инженер эфирного радио		2,165	5939
	Инженер видеомонтажа		2,467	6767
	Специалист (корреспондент)		2,467	6767
	Оператор съемочной группы		2,467	6767
	Оператор эфира		2,467	6767
	Менеджер по рекламе		2,467	6767
	Специалист по кадрам		2,467	6767
	Бухгалтер		2,467	6767
4-й квалификационный уровень	Ведущий оператор эфира		2,773	7606
	Ведущий менеджер	2,838	7785	

5-й квалификационный уровень	Главный специалист (редактор)	3165	2,877	7892
	Режиссер авторских программ		2,773	7606
	Звукорежиссер эфирного радио		2,773	7606
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3165		
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела (продюсер отдела новостей)		3,070	9717
	Начальник информационно- технического отдела		3,070	9717

*Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений,  
осуществляющих деятельность в сфере  
средств массовой информации  
междуреченского городского округа*

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по  
занимаемым должностям работников, 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		2110		
1-й квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений		1,965	4146
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2321		
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля		2,559	5939