



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Кемеровская область

город Междуреченск

Администрация Междуреченского городского округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.06.2017 № 1356-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»

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ, постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа» внести следующие изменения:

1. Приложение к постановлению 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» изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Междуреченского городского округа от 03.04.2017 №793-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»».

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.01.2017г.

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

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

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Междуреченского городского округа по экономике и финансам Т.В.Классен.

Глава Междуреченского
городского округа

С.А. Кислицин

от 07.06.2017.2017 № 1356-п

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В
ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ МАЛОМУ И СРЕДНЕМУ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ И ИНВЕСТИЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области содействия малому и среднему предпринимательству и инвестиционной деятельности (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011г № 460 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа» (в редакции постановления от 08.02.2017 №303-п) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством 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 (в редакции постановления от 08.02.2017г. №303-п).

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области содействия малому и среднему предпринимательству и инвестиционной деятельности (далее - учреждение).

Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе (далее - оклад по ПКГ);

оклад (должностной оклад) по должностям руководителей, специалистов и служащих учреждения и 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 отдельно 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:

$ЗП = О_p + О_p \times K_4 + KB + CB$, где:

при этом $О_p = (O \times K_1)$;

$О_p$ - оклад (должностной оклад), руб.;

O - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

K_1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), по занимаемой должности;

K_4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.3. Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, 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 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.

Размер оклада рабочего определяется путём умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за квалификационную категорию образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (К4), ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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 и климатическими условиями (районный коэффициент);

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

3.1.1. Согласно постановлению 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. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, утверждается приказом руководителя учреждения конкретному работнику с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном размерах.

Доплата за увеличение объема работ устанавливается до 50 процентов оклада (должностного оклада).

Доплата за совмещение работ устанавливается 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), ставки заработной платы сверх оклада (должностного 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 (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работники могут 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), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы 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.

3.2.1. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам, занимающих 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)
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 организациях, осуществляющих деятельность в области содействия малому и среднему предпринимательству;

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 в соответствии с законодательством женщин, состоящих в трудовых отношениях с учреждением;

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 области содействия малому и среднему предпринимательству, 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, 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 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 и служащим – 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 образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.2.3. 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. Премияльные 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.

Премияльные 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 одновременно 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:

выплаты за качественное и добросовестное отношение к работе в связи с выходом на пенсию и к юбилейным датам;

выплаты к профессиональным и государственным праздникам.

Размер выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер выплат не ограничен.

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

4. 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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или абсолютных размерах.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учётом результата деятельности учреждения.

4.4. Условия оплаты труда руководителю 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.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей,

главного бухгалтера) устанавливает учредитель учреждения в кратности от 1 до 5.

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

5.3. Учреждение самостоятельно определяет порядок расходования фонда оплаты труда в соответствии с утвержденным положением об оплате труда.

5.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма 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.

**Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, 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 первого уровня		2247		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель		1,400	3146
	кассир		1,400	3146
	копировщик		1,400	3146
	секретарь		1,400	3146
	статистик		1,400	3146
2-й квалификационный уровень	старший делопроизводитель		1,500	3371
	старший кассир		1,500	3371
	старший копировщик		1,500	3371
	старший секретарь		1,500	3371
	старший статистик		1,500	3371
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2321		
1-й квалификационный уровень	администратор		1,800	4178
	консультант по налогам и сборам		1,800	4178
	инспектор		1,800	4178
	секретарь руководителя		1,800	4178

	техник по защите информации		1,800	4178
	техник-программист		1,800	4178
2-й квалификационный уровень	заведущий копировально-множительным бюро		1,850	4294
	старший администратор		1,850	4294
	старший консультант по налогам и сборам		1,850	4294
	старший инспектор		1,850	4294
	старший секретарь руководителя		1,850	4294
	старший техник по защите информации		1,850	4294
	старший техник-программист		1,850	4294
4-й квалификационный уровень	ведущий администратор		1,885	4375
	ведущий консультант по налогам и сборам		1,885	4375
	ведущий инспектор		1,885	4375
	ведущий секретарь руководителя		1,885	4375
	ведущий техник по защите информации		1,885	4375
	ведущий техник-программист		1,885	4375
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2743		
3-й	аналитик		2,700	7406

квалифика- ционный уровень (1 внутри- должност- ная категория)	бухгалтер		2,700	7406
	бухгалтер-ревизор		2,700	7406
	документовед		2,700	7406
	инженер по защите информации		2,700	7406
	аудитор		2,700	7406
	программист		2,700	7406
	консультант		2,700	7406
	оценщик		2,700	7406
	оператор видеозаписи		2,700	7406
	психолог		2,700	7406
	специалист		2,700	7406
	специалист по защите информации		2,700	7406
	специалист по информационным технологиям		2,700	7406
	специалист по кадрам		2,700	7406
	специалист по маркетингу		2,700	7406
	специалист по рекламе		2,700	7406
	специалист по инвестиционной деятельности		2,700	7406
	специалист по инвестициям		2,700	7406
	специалист по налогообложению		2,700	7406
	специалист по работе с		2,700	7406

резидентами бизнес-инкубатора (бизнес-площадки)			
специалист по связям с общественностью		2,700	7406
экономист		2,700	7406
экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности		2,700	7406
экономист вычислительного центра		2,700	7406
экономист по договорной и претензионной работе		2,700	7406
экономист по материально-техническому снабжению		2,700	7406
экономист по планированию		2,700	7406
экономист по сбыту		2,700	7406
экономист по труду		2,700	7406
экономист по финансовой работе		2,700	7406
экономист по инвестициям		2,700	7406
эксперт		2,700	7406
юрисконсульт		2,700	7406
юрист		2,700	7406

4-й квалификационный уровень	ведущий аналитик		3,055	8380
	ведущий бухгалтер		3,055	8380
	ведущий бухгалтер-ревизор		3,055	8380
	ведущий документовед		3,055	8380
	ведущий инженер по защите информации		3,055	8380
	ведущий аудитор		3,055	8380
	ведущий программист		3,055	8380
	ведущий консультант		3,055	8380
	ведущий оценщик		3,055	8380
	ведущий оператор видеозаписи		3,055	8380
	ведущий психолог		3,055	8380
	ведущий специалист		3,055	8380
	ведущий специалист по защите информации		3,055	8380
	ведущий специалист по информационным технологиям		3,055	8380
	ведущий специалист по кадрам		3,055	8380
	ведущий специалист по маркетингу		3,055	8380
	ведущий специалист по инвестиционной деятельности		3,055	8380
ведущий специалист		3,055	8380	

	по инвестициям			
	ведущий специалист по рекламе		3,055	8380
	ведущий специалист по налогообложению		3,055	8380
	ведущий специалист по работе с резидентами бизнес-инкубатора (бизнес-площадки)		3,055	8380
	ведущий специалист по связям с общественностью		3,055	8380
	ведущий экономист		3,055	8380
	ведущий экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности		3,055	8380
	ведущий экономист вычислительного центра		3,055	8380
	ведущий экономист по договорной и претензионной ведущий работе		3,055	8380
	ведущий экономист по материально-техническому снабжению		3,055	8380
	ведущий экономист по планированию		3,055	8380
	ведущий экономист по сбыту		3,055	8380
	ведущий экономист		3,055	8380

	по труду			
	ведущий экономист по финансовой работе		3,055	8380
	экономист по инвестициям		3,055	8380
	ведущий эксперт		3,055	8380
	ведущий юрисконсульт		3,055	8380
	ведущий юрист		3,055	8380
5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера		3,200	8778
	главный специалист		3,200	8778
	главный специалист по информационным технологиям		3,200	8778
	главный специалист по кадрам		3,200	8778
	главный специалист по маркетингу		3,200	8778
	главный специалист по инвестициям		3,200	8778
	главный специалист по работе с резидентами бизнес-инкубатора (бизнес-площадки)		3,200	8778
	главный специалист по рекламе и связям с общественностью		3,200	8778
	главный специалист по экономическим и финансовым вопросам		3,200	8778

	главный специалист по бухгалтерскому учету и налогообложению		3,200	8778
	главный эксперт		3,200	8778
	главный консультант		3,200	8778
	главный специалист по юридическим вопросам		3,200	8778
	заместитель начальника отдела		3,200	8778
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		3165		
1-й квалификационный уровень	начальник отдела		3,000	9495
	управляющий бизнес-инкубатором (бизнес-площадкой)		3,000	9495

Приложение №2
к Примерному положению по оплате труда работников
муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в
области содействия малому и среднему
предпринимательству и инвестиционной деятельности

**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		2110		
1-й квалификационный уровень	дворник		1,5185	3204
	гардеробщик		1,5	3165
	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений		1,925	4062
	уборщик служебных помещений		1,925	4062
	уборщик производственных помещений		2,0	4220
	переплетчик документов		2,0	4220
	оператор		2,0	4220
	курьер		2,0	4220
	обработчик справочного и информационного материала		2,0	4220
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2321		
1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля		3	6963