

Приложение
к постановлению администрации
города Мурманска
от 01.12.2022 № 3842

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Мурманска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Мурманска, предусматривает единые принципы оплаты труда и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города Мурманска (далее – Положение, Учреждение, Комитет соответственно).

1.2. Системы оплаты труда работников, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы), устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются с учетом:

а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

л) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.4. Положения об оплате труда работников Учреждений разрабатываются с учетом настоящего Положения, утверждаются приказами руководителей Учреждений по согласованию с Комитетом и включают в себя:

1.4.1. Размеры:

- минимальных окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- минимальных окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.4.2. Порядок формирования фонда оплаты труда.

1.4.3. Перечень, порядок и условия установления:

- повышающих коэффициентов к минимальным окладам;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае если размер минимальной заработной платы в

Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

1.4.4. Порядок оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.5. Заработка плата работника Учреждения, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из объемов бюджетных ассигнований муниципального образования город Мурманск и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждений включает базовую, специальную и стимулирующую части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждений (минимальный оклад работника, предусмотренный настоящим Положением и установленный с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

Специальная часть фонда оплаты труда формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к минимальным окладам работников Учреждений, учитывающих особенности труда работников, выплат компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 15 % фонда оплаты труда.

2.3. При формировании объема средств бюджета муниципального образования на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных органами

местного самоуправления для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера.

2.4. В пределах фонда оплаты труда предусматриваются средства для выплаты доплаты к заработной плате работников Учреждений до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения устанавливается в размере не более 40%.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также непосредственные их руководители.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, устанавливается приказом Комитета.

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников Учреждений

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

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

3.1.3. Должностной оклад по уровню профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ) устанавливается руководителем Учреждения на основании размеров минимальных окладов работников по

соответствующим ПКГ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности согласно приложению к настоящему Положению.

3.1.4. Исчисление заработной платы тренеров осуществляется с учетом объема тренерской нагрузки.

3.1.5. Должностной оклад тренера с учетом объема тренерской нагрузки определяется по формуле:

$$ДО_{\pi} = \frac{ДО \times Ч_{\pi}}{Ч_{\pi}},$$

где:

ДО - должностной оклад тренера, установленный за норму часов в неделю;

Чн - фактическая тренерская нагрузка в неделю;

Чс - норма часов тренерской нагрузки в неделю.

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

3.1.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в Положении об оплате труда работников Учреждений в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

3.1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

3.1.9. Оплата труда тренеров может производиться по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки или по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса, утвержденным приказом Комитета.

3.1.10. Размер норматива за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается в зависимости от уровня соревнований, занятого призового места.

Размер норматива оплаты труда тренера за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) и действует с момента результата, показанного спортсменом, в течение одного календарного года, а по

международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсмен не показал результата, размер норматива оплаты труда тренера устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

Повышенный норматив оплаты труда тренера действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

Учреждение сохраняет за тренерами, руководящими работниками и специалистами ранее установленные надбавки (доплаты) за подготовку спортсменов спортивных школ олимпийского резерва, направленных для повышения спортивного мастерства в училища олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства, центры спортивной подготовки, команды мастеров по игровым видам спорта, по договору между данными организациями и Учреждениями на срок не более двух лет.

3.2. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов

3.2.1. Положением об оплате труда работников Учреждений предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности, который учитывает:

- квалификационную категорию;
- уровень ПКГ.

К минимальным окладам спортсменов-инструкторов применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию, который учитывает уровень спортивного разряда (спортивного звания).

3.2.2. Руководитель Учреждения в Положении об оплате труда работников Учреждений самостоятельно устанавливает перечень должностей и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами и в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов, установленными приказом Комитета.

3.2.3. Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу образует должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема тренерской нагрузки, и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к должностному окладу.

3.2.4. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных окладов по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от минимального оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально минимальные

оклады повышаются на размеры повышения в процентах, а затем на размеры повышения в абсолютных величинах.

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. В Учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера, предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации:

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - за выполнение работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.3.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения.

3.3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.4. Руководители Учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам Учреждений не устанавливаются.

3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. В Учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);

- выплаты за почетное звание Российской Федерации;
- премии за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

3.4.2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в Учреждениях самостоятельно на основании настоящего Положения. Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, должен отвечать целям и задачам, которые определены уставом Учреждения, а также показателям эффективности деятельности Учреждения.

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

По решению руководителя Учреждения средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

3.4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4.5. Стимулирующая надбавка за почетные звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» устанавливается в размере 10 % должностного оклада.

3.4.6. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения, согласованного с Комитетом.

Основанием для выплаты премии является приказ руководителя Учреждения с указанием конкретного размера премии и наименования показателя, за выполнение которого назначена премия.

Премирование осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

3.5. Доплата до минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы)

3.5.1. Уровень оплаты труда работников Учреждений должен быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной

заработной платы, установленного в Мурманской области, и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах Учреждений.

3.5.2. Доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработка плата ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

Доплата к заработной плате выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

4.1. Заработка плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказом Комитета.

Повышение должностного оклада руководителя Учреждения производится в случае повышения минимальных окладов работникам муниципальных учреждений города Мурманска.

4.3. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем Учреждения.

4.4. По решению Комитета к должностному окладу руководителя применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При принятии решения о применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем Учреждения в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности деятельности Учреждений (далее - показатели (критерии)).

Показатели (критерии), определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой руководителем работы, устанавливаются Комитетом и закрепляются в положении о стимулировании руководителей Учреждений.

4.5. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положения о стимулировании руководителей Учреждений, утвержденного приказом Комитета, с учетом показателей (критериев).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Комитетом в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Комитет должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при условии выполнения руководителем всех показателей (критериев) и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности).

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

4.9. Порядок оплаты труда руководителей муниципальных автономных Учреждений определяется и утверждается приказом Комитета с учетом настоящего Положения.

4.10. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в пределах фонда оплаты труда соответствующего Учреждения может быть оказана материальная помощь.

Порядок, условия и размеры оказания материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются Комитетом.

Порядок, условия и размеры оказания материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Штатное расписание Учреждения утверждается самостоятельно руководителем Учреждения с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

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 за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Комитетом.

5.2. Численный состав работников Учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Комитетом.

5.3. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в целях социальной защиты работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

**Размеры минимальных окладов
по должностям работников физической культуры и спорта**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Спортсмен-инструктор	
2 квалификационный уровень	Тренер, инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, хореограф	5101,00
3 квалификационный уровень	Старший инструктор-методист физкультурно-спортивной организации	
Профессиональная квалификационная группа работников физической культуры и спорта третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (заведующий отделением)	7331,00

**Размеры минимальных окладов
по должностям работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по общеотраслевым должностям служащих
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дежурный, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, кассир	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3310,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техники всех специальностей и наименований, лаборант, администратор	
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого	3850,00

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (рублей)
	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Программист, психолог, специалисты различных наименований, бухгалтер, юрисконсульт, экономисты различных специальностей и наименований	5010,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (центра)	8448,00

**Размеры минимальных окладов
медицинских и фармацевтических работников по профессиональным
квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4579,00

**Размеры минимальных окладов
работников, осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиональным квалификационным группам должностей
работников ведомственной охраны**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников ведомственной охраны Минфина России первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дежурный по охраняемому объекту, дежурный у пульта технических средств охраны	6025,00

**Размеры минимальных окладов
по должностям работников образования**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Концертмейстер	5692,00

**Размеры минимальных окладов
работников, осуществляющих профессиональную деятельность
по общеотраслевым профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер минимального оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3170,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3310,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3759,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4295,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4652,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4921,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5101,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5281,00