



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14.11.2017

г. Черкесск

№ 306

Об оплате труда работников республиканских государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и торговли Карачаево-Черкесской Республики

В целях совершенствования системы оплаты труда работников республиканских государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и торговли Карачаево-Черкесской Республики, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений» Правительство Карачаево-Черкесской Республики **ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников республиканских государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и торговли Карачаево-Черкесской Республики, согласно приложению.

2. Руководителям республиканских государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и торговли Карачаево-Черкесской Республики, утвердить положения о системах оплаты труда работников учреждений с учетом Примерного положения об оплате труда работников республиканских государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и торговли Карачаево-Черкесской Республики, утвержденного настоящим постановлением.

3. Министерству промышленности и торговли Карачаево-Черкесской Республики давать разъяснения по вопросам, связанным с применением настоящего постановления.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Карачаево-Черкесской Республики, курирующего вопросы в области промышленности и связи.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.08.2017.

Председатель Правительства
Карачаево-Черкесской Республики



А.А. Озов

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников республиканских государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и торговли Карачаево-Черкесской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в целях определения условий и порядка установления размеров оплаты труда работников республиканских государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и торговли Карачаево-Черкесской Республики (далее - Учреждения).

Положение предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования размера повышающего коэффициента, порядок формирования окладов (базовых должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников учреждений включает в себя:
оклад (должностной оклад);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

Размер должностного оклада работников учреждений состоит из размера базового оклада.

Базовые оклады (должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих учреждений определяются по соответствующим квалификационным группам, утверждённым постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 256 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов государственной вла-

сти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должности служащих».

Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

1.3. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

1.4. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Карачаево-Черкесской Республики.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Карачаево-Черкесской Республики, а также настоящим Положением.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Заработная плата работников учреждений предельным размером не ограничивается.

1.8. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

2. Порядок формирования окладов (должностных окладов)

2.1. Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих учреждений формируются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаемых по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)».

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиям рабочих и должностям служащих учреждений устанавливаются по четырём профессиональным квалификационным группам.

К 1 профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

К 2 профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, требующие наличия начального или среднего профессионального образования.

К 3 профессиональной квалификационной группе относятся должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования.

К 4 профессиональной квалификационной группе относятся должности руководящего состава учреждений и структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся за дополнительные трудовые затраты работника, связанные с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников учреждений, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников определяются локальными нормативными актами учреждений, коллективными и трудовыми договорами.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации на основании проведения специальной оценки условий труда.

Размер компенсационных выплат работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам проведения специальной оценки условий труда не должен превышать 25 процентов величины оклада (должностного оклада) работников учреждений.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится на основании табеля учета использования рабочего времени и перечня рабочих мест, на которых устанавливаются выплаты за условия труда.

В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, ранее установленные работникам выплаты отменяются.

3.4. Выплаты работникам учреждений за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, но непосредственно связанной с производственным процессом, при подвижном (разъездном) характере работы, увеличении объема работы устанавливаются в соответствии с локальными актами учреждения и выплачиваются в качестве стимулирования выполнения дополнительных трудовых функций наряду со своей основной работой в рамках установленной нормы рабочего времени.

Условия и порядок установления указанной выплаты определяются по соглашению сторон за фактически выполняемый объем работ в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размер установленной выплаты не может превышать размер установленной заработной платы по совмещаемой профессии (должности) или должности временно отсутствующего работника.

3.5. Оплата труда работников учреждений, привлеченных по инициативе работодателя к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников, и оформляется локальным актом учреждения.

Выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждений и графиками сменности. Нерабочие праздничные дни устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждений производится за фактически отработанные часы, приходящиеся на выходные и нерабочие праздничные

дни, и состоит из оклада (должностного оклада) и выплат стимулирующего характера.

3.6. Привлечение работников учреждений к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, с соблюдением гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников учреждений, и оформляется локальным актом учреждений.

Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа в полноразмерном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работников учреждений сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений, работающим в ночное время с 22.00 до 6.00.

Размер доплат работникам учреждений за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.8. Доплата к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами работникам учреждений устанавливается в размере и порядке, которые определены законодательством Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами учредителя, регулирующими вопросы, связанные с установлением указанных надбавок.

3.9. Выплаты компенсационного характера назначаются работникам учреждений без учета других видов выплат.

3.10. Выплаты компенсационного характера учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачиваются с момента возникновения права на назначение этой выплаты либо изменения ее размера.

3.11. Если у работника право на назначение либо изменение размера выплаты компенсационного характера наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты производятся после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

3.12. В случае, если у работника право на назначение либо изменение размера выплаты компенсационного характера наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации в учебном заведении, а также в других случаях, при которых за работником сохраняется средняя заработная плата, выплата компенсационного характера назначается либо изменяется ее размер с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

3.13. При увольнении работника учреждения выплаты компенсационного характера начисляются пропорционально отработанному работником времени, и их выплата производится при окончательном расчете.

3.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений в пределах средств, предусмотренных на эти цели в составе фонда оплаты труда, являющегося составной частью заработной платы, и выплачиваются в размерах, установленных локальным актом учреждений.

3.15. В трудовой договор работников учреждений подлежит включению перечень устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений может быть предусмотрено установление работникам выплаты стимулирующего характера, предусмотренных настоящим разделом, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов).

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений и направлены на формирование побудительных мотивов к качественному результату работы, а также являются поощрением за выполненную работу и носят постоянный характер.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:
надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
надбавки за качество работы;
персональные надбавки;
надбавки за стаж работы (выслугу лет);
доплаты за наличие учёной степени;
премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам работы).

4.5. Виды, размеры, условия и порядок применения стимулирующих выплат (с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работника) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения представительного органа работников.

4.6. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) работникам учреждений устанавливается в зависимости от общего стажа работы и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет - 10 процентов от должностного оклада;
- от 5 лет до 10 лет - 20 процентов от должностного оклада;
- от 10 лет и выше - 30 процентов от должностного оклада.

4.7. В целях поощрения работников за достижение значимых результатов работы, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий в учреждении могут быть установлены поощрительные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда). Конкретный размер поощрительных выплат работникам учреждений устанавливается руководителями учреждений по ходатайству руководителей структурных подразделений учреждений.

Наименование поощрительных выплат, порядок, условия выплат и показатели премирования работников учреждений определяются локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения представительного органа работников учреждений.

Установление условий поощрительных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.8. Работникам учреждений может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определённых коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, но не более одного оклада (должностного оклада) в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

5. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителей учреждений устанавливается руководителем вышестоящего органа по подчиненности, при заключении с ними трудовых договоров.

5.2. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

5.4. Должностные оклады руководителей учреждений определяются трудовыми договорами и составляют не более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемых ими учреждений.

5.5. При заключении трудового договора с заместителями руководителей, главными бухгалтерами учреждений, руководители учреждений устанавливают конкретные размеры окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждений.

5.6. К основному персоналу для определения средней заработной платы и установления должностных окладов руководителей учреждений

относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых созданы учреждения.

Порядок выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается учреждением, в ведении которого находятся учреждения, по результатам оценки оказываемых бюджетных услуг.

Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные приложением к настоящему Примерному положению, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя и главных бухгалтеров.

5.7. Виды и размеры выплат стимулирующего характера (в том числе премирование) руководителям учреждений их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются вышестоящим органом по подчиненности, с учётом результатов деятельности учреждений, объёма и сложности работы, выполняемой руководителями учреждений. Конкретные значения показателей эффективности деятельности, исходя из задач, стоящих перед учреждениями, ежегодно устанавливаются нормативным правовым актом Министерства промышленности и торговли Карачаево-Черкесской Республики.

5.8. Размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики, и не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера работникам соответствующих учреждений более чем в три раза.

5.9. При осуществлении учреждениями предпринимательской и иной приносящей доход деятельности размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам соответствующих учреждений более чем на 30 процентов.

6. Иные вопросы организации оплаты труда

6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок.

6.2. Работникам учреждений, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

6.3. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

6.4. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании порядка, установленного локальными нормативными актами учреждений и коллективных договоров.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения включает:
должностные оклады (оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

7.2. Оклад (должностной оклад) работников устанавливается руководителем учреждения на уровне величины базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, умноженных на соответствующий коэффициент по занимаемой должности.

Оклад (должностной оклад) работника определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО \times Кд,$$

где:

ДО - должностной оклад;

Кд - коэффициент по занимаемой должности;

БО - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы.

Коэффициент по занимаемой должности (Кд) устанавливается работникам государственных учреждений в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы согласно приложению к настоящему Положению.

7.2.1. Расчет месячной заработной платы работника осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата;

ДО - оклад (должностной оклад);

КВ - сумма компенсационных выплат;

СВ - сумма стимулирующих выплат.

Из средств базового фонда оплаты труда осуществляются выплата гарантированной заработной платы работникам учреждений в виде окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности и за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за установленный учётный период, а также выплаты компенсационного характера, установленные локальным нормативным актом учреждения.

7.3. Стимулирующий фонд оплаты труда обеспечивает выплаты работникам учреждений надбавок:

- за интенсивность труда;
- за стаж работы (выслугу лет);
- за качественные показатели;
- персональных и премиальных (поощрительных выплат по результатам труда).

Размеры и условия выплат устанавливаются настоящим Положением и другими локальными нормативными актами учреждений.

7.4. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

7.5. Руководители учреждений имеют право самостоятельно разрабатывать и утверждать объём нагрузки работника, устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения учреждениями установленных учредителем функций, задач и объёмов работ.

Руководители учреждений несут ответственность за правильный расчёт, а также своевременную выплату заработной платы работникам.

7.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждениями услуг, учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.7. Штатное расписание учреждений утверждается руководителями учреждений, согласовывается учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

7.8. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Карачаево-Черкесской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8. Заключительные положения

8.1. Руководители учреждений руководствуются настоящим Примерным положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждений.

8.2. Размер оплаты труда работников учреждений устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.



МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ

(базовых должностных окладов)

по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих, а так же работников телевидения (радиовещания) бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству промышленности и торговли Карачаево-Черкесской Республики

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)

**по профессиональной квалификационной группе
«Общепромышленные профессии рабочих»**

«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	2917,0-2947,0
2 квалификационный уровень	2962,0

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих» - до 2,0.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	2962,0-2976,0
2 квалификационный уровень	2991,0-3005,0
3 квалификационный уровень	3025,0
4 квалификационный уровень	3323,0-3644,0

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих» - до 2,5.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	2947,0
2 квалификационный уровень	2962,0

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих» - до 1,5.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	2962,0
2 квалификационный уровень	2976,0-3005,0
3 квалификационный уровень	3025,0
4 квалификационный уровень	3323,0-3644,0
5 квалификационный уровень	3990,0

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - до 2,5.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	2991,0-3025,0
2 квалификационный уровень	3323,0
3 квалификационный уровень	3644,0
4 квалификационный уровень	3990,0
5 квалификационный уровень	4315,0

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - до 2,5.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	4315,0
2 квалификационный уровень	4661,0
3 квалификационный уровень	5009,0

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - до 3,0.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам
«Должностей работников телевидения (радиовещания)»**

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	5894,0

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня» - до 1,5.

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	5924,0
2 квалификационный уровень	5952,0-6010,0
3 квалификационный уровень	6050,0

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня» - до 2.

