



РЕСПУБЛИКÆ ЦÆГАТ ИРЫСТОН - АЛАНИЙЫ ХИЦАУАД

**У Ы Н А Ф Ф Æ**

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ

## ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 18 июля 2017 г. № 288

г.Владикавказ

**О введении отраслевой системы оплаты труда работников учреждений средств массовой информации, подведомственных Комитету по делам печати и массовых коммуникаций республики Северная Осетия-Алания**

В соответствии с постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 1 ноября 2016 года № 365 "Вопросы Комитета по делам печати и массовых коммуникаций Республики Северная Осетия-Алания» и Трудовым кодексом Российской Федерации Правительство Республики Северная Осетия-Алания **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений средств массовой информации, подведомственных Комитету по делам печати и массовых коммуникаций Республики Северная Осетия-Алания.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2017 года.

Председатель Правительства  
Республики Северная Осетия-Алания



Т.Тускаев

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений средств массовой информации, подведомственных Комитету по делам печати и массовых коммуникаций Республики Северная Осетия-Алания

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений средств массовой информации, подведомственных Комитету по делам печати и массовых коммуникаций Республики Северная Осетия-Алания, (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждений средств массовой информации Республики Северная Осетия-Алания (далее – учреждения, работники учреждения).

2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Республики Северная Осетия-Алания, а также настоящим Положением с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного

органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

3. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утверждённого законодательством Российской Федерации.

6. Условия оплаты труда работников учреждений, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

7. Оплата труда работников конкретного учреждения устанавливается положением об оплате труда работников государственного учреждения Республики Северная Осетия-Алания.

8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма доведённых лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **II. Порядок оплаты труда работников учреждений**

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются в локальных нормативных актах, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), приведённых в настоящем Положении.

Положение по оплате труда работников учреждения, разрабатываемое учреждением, устанавливает фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности) с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (выполняемых профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемым в установленном порядке. Если должности работников не включены в ПКГ, то размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на

основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

12. К должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач могут применяться:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения по согласованию с учредителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и мнения представительного органа. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

12.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 1,0.

12.2. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, за исключением руководителя учреждения и работников, у которых он определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу учреждения, имеющие статус "национальный", - 1,0.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

12.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается:

всем работникам, занимающим должности служащих,

предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

главный - до 0,25;

ведущий - до 0,2.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

13. С учетом условий оплаты труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

14. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

15. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням приведены в приложении к настоящему Положению.

### **III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера**

16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. В учреждениях могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

17.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

17.2. Работникам учреждений при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

17.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

17.4. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений производится в повышенном размере и устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

#### **IV. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера**

18. В целях поощрения работников за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам могут осуществляться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

19. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в зависимости от достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности.

Критерии оценки эффективности (целевые показатели эффективности) утверждаются:

для учреждения в целом (в целях оценки деятельности и определения размера выплат руководителю) - приказом учредителя;

для работников - локальным нормативным актом учреждения или содержатся непосредственно в положении по оплате труда, утвержденном на уровне учреждения.

20. Надбавка за интенсивность труда работникам учреждений устанавливается на основании оценки интенсивности работы, которая осуществляется по критериям, установленным локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с достигнутым значением показателя интенсивности.

21. Выплаты за качество выполнения работ устанавливаются:

а) работникам, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного или более двух иностранных языков. Рекомендуемый размер надбавки:

за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией России (далее - ВАК России) о выдаче диплома) - 10 процентов от оклада;

за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 20 процентов от оклада;

за почетное звание "Заслуженный" Российской Федерации - 15 процентов от оклада; Республики Северная Осетия-Алания - 5 процентов от оклада;

за ведомственные награды Российской Федерации - 10 процентов от оклада; Республики Северная Осетия-Алания - 5 процентов от оклада.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение;

б) работникам рабочих профессий за профессиональное мастерство при выполнении работ. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по его истечении может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - до 100% от оклада.

22. Работникам учреждений в зависимости от стажа работы к окладу (должностному окладу) устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

для основного и административно-управленческого персонала учреждений:

- от 1 до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов;

для вспомогательного персонала государственных учреждений:

- от 3 до 8 лет - 10 процентов;
- от 8 до 13 лет - 15 процентов;
- от 13 до 18 лет - 20 процентов;
- от 18 до 23 лет - 25 процентов;
- свыше 23 лет - 30 процентов.

Перечень должностей (профессий), относящихся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу, а также перечень должностей (профессий) из числа вспомогательного персонала, которым устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет, утверждается приказом учредителя.

Размер надбавки устанавливается приказом руководителя на основании протоколов комиссии по установлению стажа работы.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются:

а) для основного персонала учреждений - стаж работы по специальности, время работы в организациях или учреждениях в сфере средств массовой информации, а также в иных отраслях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности;

б) для вспомогательного и административно-управленческого персонала - общий трудовой стаж;

в) для всех работников учреждений в стаж работы учитывается:

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки за выслугу лет;

время нахождения граждан на военной службе в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих".

Основным документом, подтверждающим стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.



Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа работы по специальности для установления надбавки за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении на должность и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы) в должностях, которые включаются в этот стаж.

При увеличении стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, надбавка устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, надбавка устанавливается после окончания соответствующего отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей (если в соответствии с законодательством эти обязанности должны исполняться в рабочее время), при нахождении в служебной командировке, а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника, то ему устанавливается надбавка со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Если работник отработал неполный календарный месяц, надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

23. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде в зависимости от достижения целевых показателей эффективности и результативности деятельности.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается:

руководителю учреждения приказом учредителя;

работникам учреждения приказом руководителя учреждения.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются коллективным договором учреждения или локальным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

#### **V. Порядок и условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров**

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

25. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критериями масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения являются:

для печатных средств массовой информации – объем тиража и наличие полиграфической деятельности;

для электронных средств массовой информации – количество часов эфирного вещания.

Порядок отнесения учреждений к группам в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности утверждается приказом Комитета.

26. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Республики Северная Осетия-Алания в кратности 4.

27. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждения, утверждается приказом учредителя.

28. Установление кратности средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников учреждения утверждается приказом Комитетом.

29. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах:

должностной оклад заместителя руководителя на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя;

должностной оклад главного бухгалтера на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

30. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

31. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых нормативным актом учредителя.

32. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения. Заместителям руководителей выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

33. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности государственного учреждения (в соответствии с критериями оценки) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Размеры премии руководителя, порядок и критерии её выплаты ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

34. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

## **VI. Формирование фонда оплаты труда**

36. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется в соответствии со штатным расписанием, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

37. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета, включают расходы на выплату должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего

характера. При этом объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств, направляемых на оплату труда.

38. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда работников  
учреждений средств массовой  
информации, подведомственных  
Комитету по делам печати и  
массовых коммуникаций  
Республики Северная Осетия-  
Алания

**Профессиональная квалификационная группа  
Общепромышленных должностей руководителей,  
Специалистов и служащих**

(размеры минимальных окладов работников общепромышленных должностей определены на основе отнесения общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих")

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	агент рекламный; делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка	3708
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3820

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	администратор; переводчик; экономист; эксперт; секретарь руководителя; юрисконсульт; инспектор по кадрам; художник;	3933
2-й квалификационный уровень	заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4382
3-й квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4832
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	5056

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-технолог, инженер по научно-технической информации, инженер по ремонту, инженер-энергетик, инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	4832
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4944
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5056
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	5169
5-й квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	5393

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1-й квалификационный	начальник отдела (наименование отдела),	5843

уровень		
---------	--	--

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»**

(размеры минимальных окладов работников общепрофессиональных профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих")

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"; дворник, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, фотооператор, экспедитор печати	3146

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель автомобиля	3371
2-й квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	3484



3-й квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	3651
4-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3933

### **Профессиональные квалификационные группы должностей работников телевидения (радиовещания)**

(размеры минимальных окладов работников учреждений телевидения (радиовещания) определены на основе отнесения должностей работников телевидения (радиовещания) к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. N 341н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)")

#### **Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	администратор телевидения	5500

#### **Профессиональная квалификационная группа "Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	заведующий видеотекой; заведующий фильмотекой; заведующий фонотекой	6000
2 квалификационный	главный администратор; помощник	6400

уровень	генерального директора - художественного руководителя	
3 квалификационный уровень	ассистент видеооператора; звукооформитель радиовещания; художник компьютерной графики; электромеханик телевидения (радиовещания)	6800

**Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников телевидения (радиовещания) третьего  
уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	редактор телевидения (радиовещания)	7500
2 квалификационный уровень	корреспондент телевидения (радиовещания); ответственный редактор телевидения (радиовещания); редактор музыкальный телевидения (радиовещания); старший редактор телевидения (радиовещания)	7800
3 квалификационный уровень	видеооператор; диктор телевидения (радиовещания); заведующий группой (бюро, корреспондентским пунктом); комментатор телевидения (радиовещания); ответственный выпускающий телевидения (радиовещания); ответственный секретарь телевидения (радиовещания); режиссер монтажа; режиссер телевидения (радиовещания); собственный корреспондент телевидения (радиовещания); специальный корреспондент телевидения (радиовещания); телеоператор	8100
4 квалификационный уровень	ведущий программы; обозреватель телевидения (радиовещания); продюсер телевизионных и радиопрограмм; редактор-консультант телевидения (радиовещания); редактор-стилист телевидения (радиовещания)	8400
5 квалификационный уровень	директор программ (радиотелевизионных); политический обозреватель телевидения (радиовещания); шеф-редактор телевидения (радиовещания)	9000

**Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого  
уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	главный выпускающий; художественный руководитель	10000
2 квалификационный уровень	главный режиссер; начальник отдела (дирекции, главной редакции, редакции, студии, творческого объединения); начальник продюсерского центра	10500
3 квалификационный уровень	главный редактор телевидения (радиовещания); начальник службы	11000

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников печатных средств массовой информации**

(размеры минимальных окладов работников учреждений печатных средств массовой информации определены на основе отнесения должностей работников печатных средств массовой информации к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. N 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации")

**Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников печатных средств массовой информации  
первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	оператор компьютерного набора	5100

**Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников печатных средств массовой информации  
второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	корректор; технический редактор	5370
2-й квалификационный уровень	заведующий секретариатом; референт	5600
3-й квалификационный уровень	заведующий бюро проверки; редактор бюро проверки; фоторедактор	5800

**Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников печатных средств массовой информации  
третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент	6150
2-й квалификационный уровень	дизайнер; редактор; редактор специальных выпусков; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор	6380
3-й квалификационный уровень	заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор 2 категории; редактор-консультант; редактор-стилист; системный администратор; собственный корреспондент; специальный корреспондент	6600

4-й квалификационный уровень	редактор I категории; шеф-редактор	6750
------------------------------------	------------------------------------	------

**Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников печатных средств массовой информации  
четвертого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников	Минимальный размер оклада (руб.)
1-й квалификационный уровень	редактор отдела	8300
2-й квалификационный уровень	ответственный секретарь	8700
3-й квалификационный уровень	главный редактор	9500