



АДМИНИСТРАЦИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.10.2015

№ 391

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Единый заказчик капитального строительства Алтайского края»

В соответствии с постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Единый заказчик капитального строительства Алтайского края».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.03.2015.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Губернатора Алтайского края Локтева С.А.

Губернатор Алтайского края

А.Б. Карлин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Алтайского края
от 08.10. 2015 № 391

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Единый заказчик капитального строительства Алтайского края»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Единый заказчик капитального строительства Алтайского края» (далее – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (далее – «постановление Администрации края от 18.03.2011 № 128») и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов);

порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера краевого государственного казенного учреждения «Единый заказчик капитального строительства Алтайского края» (далее – «Учреждение»).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из средств краевого бюджета.

4. Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается в соответствии с настоящим Положением, утверждается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается с Главным управлением строительства, транспорта, жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Алтайского края (далее – «Учредитель»).

5. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения, которые должны

соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

6. Условия оплаты труда, включая сведения о размерах окладов (должностных окладов) работников Учреждения, размерах повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

8. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) в Учреждении осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Установление окладов (должностных окладов) и повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам)

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются его руководителем в соответствии с минимальными размерами и предельными повышающими коэффициентами, установленными постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), который применяется при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

Оклады (должностные оклады) по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания Учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

2.1.2. Размеры должностных окладов заместителей начальников отделов устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения на 25 - 30% ниже размера должностных окладов начальников отделов.

2.1.3. Руководитель может устанавливать персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и их размерах принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени.

Применение персональных повышающих коэффициентов не образует новых окладов (должностных окладов) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Максимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не может превышать: специалиста - 1,311; рабочего - 1,4.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

2.2.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком установления выплат компенсационного характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденным постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128, работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных (при 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;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условия-

ми.

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

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению их безопасности. Если по результатам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка не производится.

2.2.5. Выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются:

за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплата за расширение зон обслуживания;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон обслуживания предусматриваются работнику в случае увеличения установленного ему объема работы. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливаются работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или трудовым договором.

2.2.6. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной процентной

надбавки к окладу (должностному окладу).

2.2.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденным постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128, и настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

2.3.2. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы;

за наличие ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности Учреждения;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Основными критериями для определения выплаты являются:

привлечение работника к выполнению непредвиденных и особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

проявление инициативы и творческий подход к делу.

Решение об установлении выплаты к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты устанавливается в процентном

отношении к окладу (должностному окладу) и составляет не более 140 процентов.

Указанная выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.3.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за надлежащее выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения. Размер выплаты определяется руководителем Учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере не более 150 процентов.

Основными критериями для установления указанной выплаты являются:

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творческий подход к работе и применение в ней современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

2.3.5 Выплата за стаж работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за исключением работников, работающих на условиях совместительства. Назначение и начисление выплаты за стаж работы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты руководителям и специалистам, включаются периоды работы в данном Учреждении, в учреждениях аналогичного профиля по аналогичной должности, в других организациях по аналогичной должности, в органах государственной власти, органах местного самоуправления. Рабочим – периоды работы в данном Учреждении.

Перечень аналогичных должностей работников, дающих право на включение в стаж работы периодов работы в других организациях для получения ежемесячной выплаты к окладу, определяется Учреждением самостоятельно, оформляется локальным нормативным актом и согласовывается с

Учредителем.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж работы начисляется на оклад (должностной оклад) по основному месту работы.

Выплата за стаж работы производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата соответствующего повышения оклада производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за стаж работы с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

2.3.6. Выплата за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения, звания заслуженного и (или) почетного работника отрасли по основному профилю профессиональной деятельности Учреждения устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук – 8 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

при наличии ученой степени доктора наук – 16 процентов, но не более 7000 рублей в месяц;

при наличии званий «Заслуженный строитель Российской Федерации» или «Почетный строитель России» - до 30 процентов.

Выплату к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих для работника наибольшее значение.

2.3.7. Премирование работников Учреждения осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами Учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей могут устанавливаться следующие виды премий:

по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременные (разовые) поощрительные премии.

2.3.8. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты

труда по итогам отчетного периода.

При разработке критериев премирования учитываются:
 успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ, мероприятий;
 соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

Премия выплачивается с учетом фактически отработанного работником времени и при наличии финансовой возможности Учреждения.

2.3.9. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно с целью поощрения за качественное исполнение трудовых обязанностей.

При разработке критериев премирования могут учитываться:
 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
 качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премирование за качество выполненных работ не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за качество выполненных работ или критерии премирования за качество работы которых не отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

2.3.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Перечень особо важных и сложных работ устанавливается локальным актом Учреждения и согласовывается с Учредителем.

Премирование каждого конкретного работника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии утверждается руководителем Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы Учреждения исходя из показателей, установленных для Учреждения.

2.3.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:
 интенсивность и напряженность работы;
 особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных государственных программ.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3.12. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться работникам по основному месту работы:

в связи с профессиональным праздником – Днем строителя;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

при присвоении почетных званий и знаков отличия Российской Федерации и Алтайского края.

Размер единовременных (разовых) премий работнику в течение года не может превышать трех окладов (должностных окладов).

2.3.13. Порядок премирования работников определяется в положении об оплате труда работников Учреждения, утвержденном локальным нормативным актом Учреждения. Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности Учреждения в целом.

Конкретные размеры премии утверждаются руководителем Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы исходя из основных показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.3.14. Премияльные выплаты по решению руководителя Учреждения осуществляются в пределах средств краевого бюджета, предусмотренных на оплату труда следующих работников Учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

По каждому структурному подразделению руководителем Учреждения устанавливаются показатели премирования исходя из возложенных на подразделение функций.

Конкретный размер премии утверждается руководителем Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.4. Условия выплаты материальной помощи

2.4.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников или в положении об оплате труда работников Учреждения, утвержденном локальным нормативным актом Учреждения. Размер материальной помощи не может превышать двух окладов (должностных окладов) в год.

Материальная помощь оказывается в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

2.5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения и предельный размер его заработной платы определяются в соответствии с постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128.

2.5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в размерах на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и отражаются в трудовых договорах указанных работников.

2.5.4. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 2.2 главы II настоящего Положения и указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

2.5.5. Руководителю Учреждения предусматриваются следующие ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

за напряженность и интенсивность работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы;

за наличие ученой степени, почетного звания;

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

единовременные (разовые) премии к профессиональному празднику – Дню строителя, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами.

2.5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения за качество, напряженность и интенсивность работы осуществляются в соответствии с критериями оценки деятельности руководителя, показателями эффективности деятельности Учреждения, установленными Учредителем.

Размер выплат определяется Учредителем и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

2.5.7. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения за отчетный период (месяц, квартал, год), за достижение количественных и качественных показателей выполнения работ и услуг, связанных с его уставной деятельностью, и в соответствии с условиями, предусмотренными трудовым договором. Выплаты осуществляются на основании приказа Учредителя.

2.5.8. Премияльные выплаты к профессиональному празднику - Дню строителя не могут превышать одного должностного оклада в год.

2.5.9. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 2.3 главы II настоящего Положения и локальными нормативными актами Учреждения.

2.5.10. Размер и порядок выплаты материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются в трудовом договоре. Размер выплаты не может превышать двух окладов (должностных окладов) в год.

2.5.11. Порядок и размер выплаты материальной помощи заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в трудовых договорах в соответствии с разделом 2.4 главы II настоящего Положения.

2.6. Формирование фонда оплаты труда работников

2.6.1. При формировании фонда оплаты труда руководителей и специалистов, ежегодно определяемого в установленном порядке, предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

оплата труда – в размере 12 окладов (должностных окладов);
стимулирующие выплаты – в размере 47,9 оклада (должностного оклада);

районный коэффициент.

2.6.2. При формировании фонда оплаты труда рабочих, ежегодно определяемого в установленном порядке, предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

оплата труда – в размере 12 окладов (должностных окладов);
стимулирующие выплаты – в размере 37,2 оклада (должностного оклада);

районный коэффициент.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению Администрации
Алтайского края
от 08.10. 2015 № 391

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, общепромышленных профессий рабочих и предельные размеры повышающих коэффициентов
по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный размер окладов (должностных окладов), руб.	Предельный размер повышающих коэффициентов
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1.1	5 квалификационный уровень	главный специалист	2418	до 2,06
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
2.1	1 квалификационный уровень	вахтер; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1907	до 1,09