



УПРАВЛЕНИЕ
СВЯЗИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

17 мая 2018

г. Барнаул

№ 61

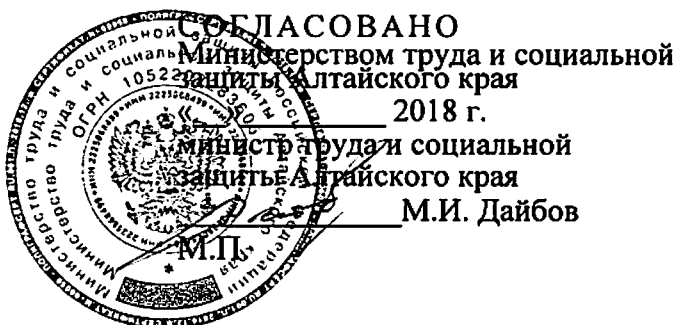
Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению связи и массовых коммуникаций Алтайского края

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению связи и массовых коммуникаций Алтайского края.
2. Руководителям учреждений разработать и принять локальные нормативные акты, регламентирующие порядок оплаты труда работников, обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров работников.
3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.
4. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Начальник управления

М.В. Герасимюк



УТВЕРЖДЕНО

приказом управления связи и
массовых коммуникаций
Алтайского края
от 17.05.2018 № 61

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению связи и массовых коммуникаций Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению связи и массовых коммуникаций Алтайского края» (далее - «Примерное положение») регулирует порядок, условия оплаты труда работников данных учреждений (далее - «учреждения»).

1.2. Примерное 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 Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

1.3. Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений и управления связи и массовых коммуникаций Алтайского края (далее - «Управление») и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
установленных государственных гарантий оплаты труда;
перечня видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, утвержденных настоящим Примерным положением;
условий настоящего Примерного положения;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;
мнения соответствующей профсоюзной организации.

1.5. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тариф-

но-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством с учетом выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с размерами, указанными в настоящем Примерном положении, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

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

1.9. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

При составлении штатного расписания используются следующие принципы:

расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей государственного задания;

учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.11. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год Управлением.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 процентов среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке этому учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

1.13. Размер средств на оплату труда работников учреждений может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

1.14. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

1.15. Настоящее Примерное положение является основой для разработки в учреждениях соответствующих положений об оплате труда работников.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений определяются трудовыми договорами на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

Минимальные размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам должностей учреждения, ведущего деятельность в области «Информации и связи» сфера «Информационные технологии» установлены в приложении 1 к настоящему Примерному положению.

Минимальные размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам должностей учреждения, ведущего деятельность в области «Информации и связи» сфера «Массовые коммуникации и СМИ» установлены в приложении 2 к настоящему Примерному положению.

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

2.3. К окладу (должностному окладу) работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени са-

мостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен на определенный период времени.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент, не образуя новый оклад (должностной оклад).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением.

Конкретный перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в положениях об оплате труда работников и в трудовых договорах работников.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденным постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами; персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

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

В целях определения размера указанных выплат руководители учреждений организуют проведение специальной оценки условий труда, а также учитывают результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время, сверхурочная работа, выполнение работ различной квалификации), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Конкретные размеры выплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.5. Ежемесячная процентная доплата к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной доплаты к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами работникам учреждений устанавливается трудовым договором по согласованию с Управлением. Ежемесячная процентная доплата к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается только по основной должности.

3.6. В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями,

полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления, утвержденным постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017

№ 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию государственных услуг, утвержденной Управлением, и настоящим Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Работникам учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы;
- за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии.

4.3. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом напряженности режима работы, степени участия работников в выполнении поручений Правительства Алтайского края или иных органов исполнительной власти, реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края и ведомственных целевых программ, возможности самостоятельного выполнения срочных, особо важных и ответственных работ.

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, качественного выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процес-

са или уставной деятельности учреждения, качественной подготовки документов.

Размер выплаты определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (в соответствии с установленными критериями) и составляет не более 250% за качество выполняемых работ и не более 300% за интенсивность и высокие результаты работы в месяц. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Основными критериями для определения выплаты за интенсивность являются:

привлечение работника к выполнению непредвиденных и особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы.

Основными критериями для определения выплаты за высокие результаты работы являются:

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

проявление инициативы и творческого подхода к делу.

Основными критериями для определения выплаты за качество выполняемых работ являются:

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.

4.4 Выплата за стаж работы устанавливается в процентном отношении к окладу работникам учреждения 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 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

Для исчисления ежемесячной выплаты за стаж работы в него включаются периоды работы в данном учреждении или периоды работы по аналогичной специальности (профессии), с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ).

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанно-

стей временно отсутствующего работника выплата за стаж работы начисляется на оклад по основному месту работы.

Выплата за стаж работы выплачивается 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.

4.5. При наличии у работника ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, ему устанавливается выплата к должностному окладу (должностному окладу) в размере:

за наличие ученой степени кандидата наук - 8 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук - 16 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

При наличии у работника учреждения почетного звания заслуженного работника отрасли ему устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу (должностному окладу), но не более 8 процентов.

При наличии у работника учреждения двух почетных званий, выплата устанавливается по одному из оснований. Выплаты к окладу за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются со дня их присвоения.

4.6. Премияльные выплаты работнику учреждения, их периодичность и размеры определяются приказом руководителя учреждения в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, на основании приказа руководителя учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения по итогам выполнения государственного задания.

4.7. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

в связи с профессиональным праздником;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края.

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет)

Общий размер единовременных (разовых) премий не может превышать трех окладов (должностных окладов) в год.

4.8. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности этой деятельности, разработанными Управлением, и условиями, предусмотренными трудовыми договорами работников.

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам:

продолжительное (более 1 месяца) заболевание работника, его супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное документами медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

5.2. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать двух должностных окладов в год.

Материальная помощь к отпуску работнику принятому, уволенному в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.3. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет экономии средств фонда оплаты труда.

5.4. Максимальный размер материальной помощи не может превышать трех должностных окладов в год.

Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника на основании приказа руководителя учреждения и в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Примерному положению об оплате труда работников по профессиональным квалификационным группам должностей учреждения, ведущего деятельность в области «Информации и связи» сфера «Информационные технологии»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам должностей учреждения, ведущего деятельность в области «Информации и связи» сфера «Информационные технологии»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов, руб.
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, специалистов и служащих		
1.1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1.1.1.	1-й квалификационный уровень	юрисконсульт	5296
1.1.2.	4-й квалификационный уровень	ведущий специалист по администрированию вычислительной сети	4237
		ведущий специалист по развитию	4237
1.1.3.	5-й квалификационный уровень	главный специалист по администрированию баз данных	5296
		главный специалист по программированию	5296
		главный специалист по администрированию и информационной безопасности	5296
		главный специалист по автоматизированным системам управления	5296
		главный специалист по администрированию вычислитель-	5296

		ной сети	
		главный специалист по защите информации	5296
		главный специалист по развитию платежных сервисов	5296
		главный специалист по системному программированию	5296
		главный специалист по правовому и методическому обеспечению	5296
1.2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1.2.1.	1-й квалификационный уровень	начальник отдела развития электронного правительства	7061
		начальник отдела развития информационных систем и бюджетных платежей	7061
		начальник отдела администрирования и защиты информационных систем	7061
		начальник отдела государственных и муниципальных услуг	7061
2.1.	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.1.		водитель автомобиля	2178

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Примерному положению об оплате труда работников по профессиональным квалификационным группам должностей учреждения, ведущего деятельность в области «Информации и связи» сфера «Массовые коммуникации и СМИ»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам должностей учреждения, ведущего деятельность в области «Информации и связи» сфера «Массовые коммуникации и СМИ»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов, руб.
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, специалистов и служащих телевидения (радиовещания)		
1.1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»		
1.1.1.	1-й квалификационный уровень	заведующий видеотекой	6709
1.1.2.	3-й квалификационный уровень	ассистент видеооператора	7269
		художник компьютерной графики	7269
		звукооформитель	7269
		электромеханик	7269
1.2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»		
1.2.1.	1-й квалификационный уровень	редактор телевидения (радиовещания)	8387
1.2.2.	2-й квалификационный уровень	корреспондент телевидения (радиовещания)	8499
		ответственный редактор телевидения (радиовещания)	8499

		старший редактор телевидения (радиовещания)	8499
1.2.3.	3-й квалификационный уровень	специальный корреспондент телевидения (радиовещания)	8611
		собственный корреспондент телевидения (радиовещания)	8611
		ответственный секретарь телевидения (радиовещания)	8611
		ответственный выпускающий телевидения (радиовещания)	8611
		видеооператор	8611
		режиссер телевидения (радиовещания)	8611
		режиссер монтажа	8611
		телеоператор	8611
1.2.4.	4-й квалификационный уровень	продюсер телевизионных программ (радиопрограмм)	8779
		редактор-консультант телевидения (радиовещания)	8779
		обозреватель телевидения (радиовещания)	8779
		ведущий программы	8779
1.2.5.	5-й квалификационный уровень	шеф-редактор телевидения	8946
1.3.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»		
1.3.1.	1-й квалификационный уровень	главный выпускающий	9505
1.3.2.	2-й квалификационный уровень	начальник редакции (отдела)	10064
		главный режиссер	10064
1.3.3.	3-й квалификационный	главный редактор телевидения (радиовещания)	11183

	уровень		
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных и электронных средств массовой информации		
2.1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников печатных и электронных средств массовой информации первого уровня»		
2.1.1.	1-й квалификационный уровень	оператор компьютерного набора	6150
2.2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников печатных и электронных средств массовой информации второго уровня»		
2.2.1.	1-й квалификационный уровень	корректор	6709
		технический редактор	6709
2.2.2.	3-й квалификационный уровень	фоторедактор	7269
2.3.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников печатных и электронных средств массовой информации третьего уровня»		
2.3.1.	1-й квалификационный уровень	корреспондент	8388
		выпускающий (редактор по выпуску)	8388
		фотокорреспондент	8388
2.3.2.	2-й квалификационный уровень	редактор	8500
		старший корреспондент	8500
		старший фотокорреспондент	8500
2.3.3.	3-й квалификационный уровень	системный администратор	8611
2.4.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников печатных и электронных средств массовой информации четвертого уровня»		
2.4.1.	2-й квалификационный уровень	ответственный секретарь	10064

2.4.2.	3-й квалификационный уровень	главный редактор	11183
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
3.1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
3.1.1.		звукорежиссер	8779
4.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
4.1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.1.	1-й квалификационный уровень	начальник технического отдела	9505
5.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
5.1.	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
5.1.1.		гример-пастижер	3914
5.1.1.		осветитель	3914