



## **КОЛЛЕГИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от « 20 » ноября 2017 г. № 598  
г. Кемерово

#### **О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 19.04.2011 № 178 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Служба оперативного контроля за работой систем жизнеобеспечения»**

Коллегия Администрации Кемеровской области постановляет:

1. Внести в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 19.04.2011 № 178 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Служба оперативного контроля за работой систем жизнеобеспечения» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 12.07.2012 № 259, от 21.12.2012 № 575, от 30.12.2013 № 638) следующие изменения:

1.1. Пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области (по жилищно-коммунальному и дорожному комплексу) Д.С. Кудряшова.».

1.2. Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Служба оперативного контроля за работой систем жизнеобеспечения», утвержденное постановлением, изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Коллегии Администрации Кемеровской области».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области (по жилищно-коммунальному и дорожному комплексу) Д.С.Кудряшова.

4. Действие пункта 4.2 Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Служба оперативного контроля за работой систем жизнеобеспечения» в редакции настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.

И.о. Губернатора  
Кемеровской области



В.Н.Чернов

Приложение  
к постановлению Коллегии  
Администрации Кемеровской области  
от 20 ноября 2017 г. № 598

**Примерное положение  
об оплате труда работников государственного казенного учреждения  
Кемеровской области «Служба оперативного контроля  
за работой систем жизнеобеспечения»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Служба оперативного контроля за работой систем жизнеобеспечения» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Положением об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551.

1.3. Настоящее Положение определяет примерные порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Служба оперативного контроля за работой систем жизнеобеспечения» (далее – учреждение).

Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.4. Оплата труда работников учреждения производится за счет и в пределах средств подстатьи 211 «Заработная плата» сметы расходов на содержание учреждения.

1.5. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и стимулирующих выплат производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ZП = (Ор) + ([Ор] \times [K2]) + KB + СВ$ , где:

$Ор = (О \times K1)$ ;

О - минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

K1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K2 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB – компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.4. Заработная плата работника учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат по итогам работы, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника определяется путём умножения минимального размера оклада по профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой

должности соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.6. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по профессиональной квалификационной группе на соответствующий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

2.7. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих в учреждении должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

Оклады работников по профессиональной квалификационной группе, осуществляющих в учреждении профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2 окладов по профессиональной квалификационной группе.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для установления персонального повышающего коэффициента является приказ руководителя учреждения.

### 3. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

#### 3.1. Выплаты компенсационного характера

В учреждении устанавливаются 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 (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному для работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются приказом руководителя учреждения. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.1.2. Согласно постановлению ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.1.3. Доплата начисляется за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы. Доплата может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном размерах.

3.1.4. Оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения в следующих размерах:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работники могут привлекаться к работе в выходные или нерабочие праздничные дни с согласия самого работника.

### 3.2. Выплаты стимулирующего характера

В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за качество выполняемых работ;

материальная помощь;

единовременные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в размере до 50 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Основными критериями для установления выплаты являются:

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Основанием для назначения выплаты является приказ руководителя учреждения.

Лишение выплаты производится по письменному решению руководителя учреждения и по согласованию с профсоюзной организацией за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Лишение выплаты с обязательным указанием причин лишения должно производиться только за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено упущение.

В случае увольнения работника данная выплата за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается

бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

3.2.2. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения только по основному месту работы дифференцированно в зависимости от стажа работы и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в следующих размерах:

Стаж работы	В процентах от оклада (должностного оклада)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

В стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, включаются:

все время непрерывной работы в организациях жилищно-коммунального комплекса;

время обучения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров с отрывом от производства, если работник до поступления и после окончания учебы был занят в жилищно-коммунальном хозяйстве;

время обучения в высших учебных заведениях, техникумах и училищах, осуществляющих подготовку работников по профессиям, относящимся к жилищно-коммунальному хозяйству;

время военной службы граждан в соответствии с законодательством;

время работы на выборных должностях в государственных и общественных органах, если до и после этого времени работник работал в организации жилищно-коммунального хозяйства;

время отпусков по уходу за ребенком в соответствии с законодательством;

иные периоды непрерывной работы до приема в учреждение, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Не прерывает стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, но не засчитывается в него:

время перерыва при поступлении на работу в течение месяца после прекращения инвалидности, если работник вернулся на прежнее место работы или поступил в другую организацию жилищно-коммунального хозяйства независимо от места работы в период инвалидности;

время перерыва при переводе работника в установленном порядке из одной организации жилищно-коммунального хозяйства в другую, если перерыв в работе не превышает одного месяца, не считая времени переезда к новому месту работы;



время перерыва при поступлении на работу в организацию жилищно-коммунального хозяйства после увольнения с работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность, если перерыв в работе не превышает одного месяца, не считая времени переезда к новому месту жительства;

время перерыва при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с ликвидацией организации жилищно-коммунального хозяйства, сокращением численности или штата работников, если перерыв в работе не превышает трех месяцев, не считая времени переезда к новому месту работы;

время перерыва при поступлении женщины до достижения ребенком возраста трех лет на работу, если она в связи с беременностью или рождением ребенка перешла на работу, которая не давала права на получение надбавки, либо оставила работу по этим причинам;

время перерыва при поступлении на работу в организацию жилищно-коммунального хозяйства после увольнения с работы по собственному желанию в связи с переездом к месту жительства мужа (жены), если перерыв в работе не превышает одного месяца, не считая времени переезда к новому месту жительства.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Могут быть использованы и другие документы, подтверждающие трудовой стаж работника.

Общий стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Для решения вопроса о назначении выплаты за выслугу лет вновь принятый работник должен обратиться с соответствующим заявлением в комиссию по установлению трудового стажа.

Комиссия по установлению трудового стажа по результатам рассмотрения поданного заявления принимает решение в форме протокола заседания комиссии о наличии либо отсутствии у работника стажа работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет.

Право на назначение выплаты за выслугу лет у работника возникает с момента принятия комиссией по установлению трудового стажа решения о наличии у работника стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет.

У вновь поступившего работника, не имеющего стажа работы, право на назначение выплаты за выслугу лет наступает после того, как он отработает в учреждении один год.

Назначение выплаты за выслугу лет производится приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа с начала месяца, следующего за моментом возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

При изменении у работника в период работы в учреждении стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, изменение

размера этой выплаты производится приказом руководителя учреждения. В этом случае заявление работника и решение комиссии по установлению трудового стажа не требуются.

В случае если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основной работе.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется за фактически отработанное время и производится при выплате сумм, причитающихся ему при увольнении.

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

3.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Критериями для премирования и определения размеров премии за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) являются:

обеспечение надежности функционирования объектов жизнеобеспечения в муниципальных образованиях;

обеспечение безаварийной и бесперебойной работы источников тепло-, водоснабжения в осенне-зимний период;

качественная подготовка муниципальных образований к паводковому периоду;

своевременная подготовка котельных и инженерных сетей к отопительному сезону;

добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;

личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

3.2.4. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются всем работникам учреждения либо конкретным работникам одновременно по

итогах выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения.

3.2.5. Материальная помощь выплачивается единовременно всем работникам учреждения (за исключением работников, заключивших с учреждением срочный трудовой договор, и работников, проработавших в учреждении менее одного года), как правило, при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты.

3.2.6. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам, основным местом работы которых является учреждение, выплачиваются единовременные поощрительные и разовые выплаты:

выплаты к юбилейным датам (лицам, достигшим 50-, 55-, 60-летнего возраста);

выплаты к профессиональному празднику и иным государственным праздничным датам;

выплаты материальной помощи в случаях смерти близких родственников, временной нетрудоспособности в результате длительной болезни, кражи имущества, потери имущества в результате пожара и других непредвиденных случаях (по решению руководителя учреждения).

#### 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета

заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

## 5. Заключительные положения

5.1. Действия (бездействие) и (или) решения руководителя учреждения могут быть обжалованы в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для рассмотрения и разрешения трудовых споров.

5.2. Действия (бездействия) и (или) решения комиссии по установлению трудового стажа могут быть обжалованы руководителю учреждения.

Жалоба на действие (бездействие) и (или) решения комиссии по установлению трудового стажа должна быть рассмотрена руководителем учреждения в десятидневный срок со дня поступления жалобы.

Если жалоба на действия (бездействие) и (или) решения комиссии по установлению трудового стажа не рассмотрена руководителем учреждения в десятидневный срок, а также в случае несогласия с решением руководителя учреждения, принятым по жалобе, спор рассматривается и разрешается в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственного  
казенного учреждения  
Кемеровской области «Служба  
оперативного контроля за работой  
систем жизнеобеспечения»

**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам, занимающих в учреждении должности руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2130		
Первый квалификационный уровень	Секретарь-делопроизводитель		2,6713	5690
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Инженер по охране труда; экономист		4,2727	9400
			4,2727	9400
Второй квалификационный уровень	Специалист по кадровому учету и делопроизводству; диспетчер		4,7045	10350
			4,7045	10350
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		

1	2	3	4	5
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер		3,9807	10350
Второй квалификационный уровень	Экономист-аналитик; программист; инспектор; инспектор по жалобам		4,4884 4,4884 4,4884 4,4884	11670 11670 11670 11670
Третий квалификационный уровень	Инспектор 1 категории; старший диспетчер; механик; мастер; экономист-аналитик 1 категории		5,1369 5,1369 5,1369 5,1369	13356 13356 13356 13356
Четвертый квалификационный уровень	Старший инспектор; контрактный управляющий		5,7692 5,7692	15000 15000
Пятый квалификационный уровень	Главный экономист-аналитик; главный экономист		6,8981 8,4615	17935 22000
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000		
Первый квалификационный уровень	Начальник аварийно-восстановительного отряда в городе Гурьевске; начальник аварийно-восстановительного отряда в городе Кемерово; начальник информационно-диспетчерского центра		5,9783 5,0000 7,7366	17935 15000 23210

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственного  
казенного учреждения  
Кемеровской области «Служба  
оперативного контроля за работой  
систем жизнеобеспечения»

**Оклады работников по профессиональным квалификационным группам,  
осуществляющих в учреждении профессиональную деятельность по  
профессиям рабочих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2000		
Первый квалификационный уровень	Уборщик		2,5000	5000
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Водитель;		3,3409	7350
	слесарь;		3,3568	7385
	электрогазосварщик;		4,3159	9495
	электрослесарь;		3,3409	7350
	кладовщик;		3,1818	7000
	монтажник		4,3159	9495

1	2	3	4	5
Второй квалификационный уровень	Механик-моторист; экскаваторщик; водитель автомобиля КАМАЗ		4,7954 4,7954 4,7954	10550 10550 10550
Третий квалификационный уровень	Бригадир аварийно- восстановитель- ного отряда		5,2750	11605