



ПРАВИТЕЛЬСТВО  
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от « 20 » августа 2020 г. № 508  
г. Кемерово

**О Примерном положении об оплате труда  
работников государственного бюджетного  
учреждения «Центр развития жилищно-  
коммунального и дорожного комплекса Кузбасса»**

В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» Правительство Кемеровской области - Кузбасса постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр развития жилищно-коммунального и дорожного комплекса Кузбасса».

2. Признать утратившими силу:

постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.12.2011 № 600 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения»;

постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.12.2012 № 593 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.12.2011 № 600 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения»;

постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 26.12.2013 № 610 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.12.2011 № 600 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения»;

постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.11.2016 № 476 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.12.2011 № 600 «Об утверждении



труда работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения»;

постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.12.2012 № 601 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственного бюджетного учреждения Кемеровской области «Кузбасский центр энергосбережения».

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области - Кузбасса».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Губернатора Кемеровской области - Кузбасса Телегина В.Н.

5. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 27.03.2020.

И.о. Губернатора  
Кемеровской области - Кузбасса



В.Н. Телегин

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Кемеровской области – Кузбасса  
от 20 августа 2020 г. № 508

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников государственного бюджетного  
учреждения «Центр развития жилищно-коммунального  
и дорожного комплекса Кузбасса»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр развития жилищно-коммунального и дорожного комплекса Кузбасса» (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 - Кузбасса.

1.2. Настоящее Положение определяет примерный порядок и условия установления работникам государственного бюджетного учреждения «Центр развития жилищно-коммунального и дорожного комплекса Кузбасса» (далее - учреждение) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.5. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области - Кузбасса и бюджетах государственных внебюджетных фондов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственным учреждением государственных услуг.

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также работающих неполное рабочее время, 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 включает в себя:

оклад по профессионально-квалификационной группе, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - оклад, ставка заработной платы по ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = \underbrace{(O_p) + ((O_p) \times (K_2))}_{\substack{\text{оклад} \\ \text{(должностной оклад),} \\ \text{ставка заработной платы}}} + KB + CB,$$

$$\underbrace{\hspace{10em}}_{\substack{\text{тарифная часть ЗП,}}}$$

где:

$$O_p = (O \times K_1);$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

O - минимальный размер оклада, ставки заработной платы по ПКГ, рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих в соответствии с приложением № 1 к постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» или к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих в соответствии с приложением № 2 к постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

2.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.

Образованные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы включаются в штатное расписание учреждения и учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым профессиям рабочих, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.6. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,

стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере до 2.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

### **3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат**

#### **3.1. Выплаты компенсационного характера**

В учреждении применяются следующие виды выплат компенсационного характера:

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), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

##### **3.1.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)**

Согласно постановлению Совета Министров СССР и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов 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 г. 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.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.3. Иные выплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

### 3.2. Выплаты стимулирующего характера

В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

#### 3.2.1. Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет

Работникам учреждения устанавливается выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет в виде надбавки за выслугу лет. Назначение и начисление надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение надбавки за выслугу лет, в следующих размерах:

При стаже работы	В процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Свыше 1 года до 3 лет	10
Свыше 3 лет до 8 лет	15
Свыше 8 лет до 13 лет	20
Свыше 13 лет до 18 лет	25
Свыше 18 лет	30

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основной работе.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

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



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

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом учреждения.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, включаются общий стаж работы в учреждениях, подведомственных Министерству жилищно-коммунального и дорожного комплекса Кузбасса, а также иные периоды непрерывной работы в отраслях жилищно-коммунального и дорожного комплекса, энергетики, сфере энергосбережения, опыт и знание по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности.

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

### 3.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

За высокую результативность, оперативность и качество выполняемой работы, расширение круга должностных обязанностей и повышенную интенсивность труда, особую сложность и ответственность выполняемой работы работникам учреждения с учетом их личных заслуг устанавливается приказом учреждения выплата за интенсивность и высокие результаты работы в виде ежемесячной надбавки в размере до 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер надбавки для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в отношении каждого работника учреждения устанавливается комиссией, состав которой утверждается приказом учреждения. В отношении работников, занимающих общетраслевые должности специалистов и служащих, надбавка устанавливается по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений, в отношении всех остальных категорий работников - по представлению руководителя учреждения.

Назначение и начисление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится дифференцированно в отношении каждого работника в зависимости от результатов его работы, качества исполнения возложенных на него должностных обязанностей на основании измеримых критериев оценки, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения.

Начисление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

производится по окончании каждого календарного месяца на основании приказа учреждения по представлению комиссии.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

### 3.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы

За счет средств от иной приносящей доход деятельности могут выплачиваться премияльные выплаты по итогам работы за месяц - в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, по итогам работы за квартал, полугодие, год - в размере, установленном локальным нормативным актом.

В качестве критериев для премирования и определения размеров премии могут учитываться:

результаты работы учреждения: качество оказания услуг, количество выполненных мероприятий, объем оказанных услуг;

добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

отсутствие дисциплинарных взысканий;

иные критерии, предусмотренные локальным нормативным актом учреждения.

Размер премияльной выплаты по итогам работы в отношении каждого работника учреждения определяется комиссией, состав которой утверждается приказом учреждения. В отношении работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих, премияльная выплата устанавливается по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений, в отношении всех остальных категорий работников - по представлению руководителя учреждения.

Начисление премияльной выплаты по итогам работы производится на основании приказа учреждения по представлению комиссии.

### 3.2.4. Иные поощрительные и разовые выплаты

Экономия фонда оплаты труда текущего календарного года в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности может направляться учреждением на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда для применения иных поощрительных и разовых выплат:

единовременные поощрения;

материальная помощь.

3.2.4.1. В качестве единовременного поощрения работникам учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и срочных работ. Премия устанавливается в абсолютном размере от 3 000 до 10 000 рублей. Решение о выплате единовременного поощрения и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения и

оформляется приказом.

3.2.4.2. В течение календарного года работникам может оказываться материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом отработанного периода времени.

Материальная помощь за неполный календарный год (при приеме на работу и увольнении) может быть начислена и выплачена пропорционально отработанному периоду времени.

По решению руководителя учреждения работнику по его заявлению выплачивается материальная помощь в случаях смерти близких родственников, длительной временной нетрудоспособности, кражи имущества, утраты имущества в результате пожара и других непредвиденных случаях.

3.2.4.3. Также работникам учреждения могут выплачиваться выплаты социального характера, не связанные с результатами деятельности, за счет средств от иной приносящей доход деятельности:

к юбилейным датам (лицам, достигшим 50-, 55-, 60-, 65-летнего возраста) - в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

в связи с выходом на пенсию - в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты;

к профессиональным праздникам - Дню энергетика, Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства - в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы согласно штатному расписанию, действующему на момент выплаты.

Решение о выплате социального характера, не связанной с результатами деятельности, и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

3.2.5. Все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, включаются в расчет среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты: материальная помощь, выплаты социального характера, не связанные с результатами деятельности.

3.2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2.7. К выплатам стимулирующего характера районный коэффициент не устанавливается.

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

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

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

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

4.4. Порядок и размер компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждается учредителем учреждения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

4.5. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования средств на оплату труда за счет всех имеющихся источников средств в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.3. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих учреждения.

5.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема осуществляемых учреждением функций, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности и профессии, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.5. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего характера производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Правительства Кемеровской области - Кузбасса.

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

5.7. Действия (бездействие) и решения комиссии по установлению трудового стажа могут быть обжалованы руководителю учреждения. Жалоба на действия (бездействие) и решения комиссии по установлению трудового стажа рассматривается руководителем учреждения в течение 10 календарных дней со дня ее поступления. Если жалоба на действия (бездействие) и решения комиссии по установлению трудового стажа не рассмотрена руководителем учреждения в установленный 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  
бюджетного учреждения «Центр  
развития жилищно-коммунального и  
дорожного комплекса Кузбасса»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников государственного бюджетного  
учреждения «Центр развития жилищно-коммунального и  
дорожного комплекса Кузбасса», занимающих общепрофильные  
должности руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Секретарь руководителя		3,0479	6706
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий специалист		4,7401	12325
	Ведущий инженер		4,7401	12325
	Ведущий бухгалтер		4,7401	12325

1	2	3	4	5
	Ведущий специалист по кадрам		4,7401	12325
	Ведущий юрист-консульт		4,7401	12325
Пятый квалификационный уровень	Главный экономист		5,3876	14008
	Главный специалист		5,3876	14008
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000		
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела		5,6664	17000
	Начальник службы энергетических обследований		5,6664	17000

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников государственного  
бюджетного учреждения «Центр  
развития жилищно-коммунального и  
дорожного комплекса Кузбасса»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников государственного бюджетного  
учреждения «Центр развития жилищно-коммунального и  
дорожного комплекса Кузбасса», осуществляющих профессиональную  
деятельность по общетраслевым профессиям рабочих

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), ставка зарплаты, рублей
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Водитель автомобиля		4,5040	9909