



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.09.2018 г. № 449-П
Челябинск

Об утверждении Положения об оплате труда работников областного государственного учреждения «Издательский дом «Губерния»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»

Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников областного государственного учреждения «Издательский дом «Губерния».
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Исполняющий обязанности председателя
Правительства Челябинской области



Е.В. Редин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Челябинской области
от 24.09. 2018 г. № 449-П

Положение
об оплате труда работников областного государственного
учреждения «Издательский дом «Губерния»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного учреждения «Издательский дом «Губерния» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, и определяет порядок и условия оплаты труда работников областного государственного учреждения «Издательский дом «Губерния», в отношении которого Министерство имущества и природных ресурсов Челябинской области (далее именуется - Министерство) осуществляет функции и полномочия учредителя (далее именуется - Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

б) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

8) мнения представительного органа работников Учреждения.

4. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) оплата труда работника Учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

5. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) оклады (должностные оклады);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения (далее именуется – руководитель Учреждения) на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются - ПКГ) согласно приложениям 1 - 3 к настоящему Положению и уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложениям 4 и 5 к настоящему Положению.

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, устанавливаются в зависимости от сложности труда в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

8. Работникам Учреждения могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и в соответствии с приказом руководителя Учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его

профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику Учреждения.

9. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Виды выплат компенсационного характера

10. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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, отличающихся от нормальных).

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником Учреждения (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником Учреждения).

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

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

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон № 426-ФЗ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 10 настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ.

14. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения или трудовым договором. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

16. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 3) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

17. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения с учетом показателей, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

18. Выплаты за наличие почетного звания, ученой степени устанавливаются работникам Учреждения, имеющим почетное звание, ученую степень доктора наук или кандидата наук, при условии соответствия почетного звания или ученой степени профилю деятельности Учреждения или должности, занимаемой работником Учреждения, в следующих размерах:

- при наличии почетного звания – 10 процентов от должностного оклада;
- при наличии ученой степени доктора наук – 10 процентов от должностного оклада;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 5 процентов от должностного оклада.

19. Премииальные выплаты работникам Учреждения по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, премии за квартал, премии за год на основании положения о премировании, утвержденного руководителем Учреждения. Премирование осуществляется на основании решения руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

20. Выплата работникам Учреждения за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на данную выплату.

Размер выплаты за выслугу лет установлен в таблице 1.

Таблица 1

Стаж работы	Размер выплат за выслугу лет, процентов от оклада (должностного)
-------------	--

	оклада)
от 1 года до 3 лет	10
от 3 лет до 10	15
свыше 10 лет	20

Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, производится в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

21. Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

22. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника Учреждения не ограничиваются.

23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Министерства.

24. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником Учреждения (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

V. Условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения

25. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения) определяется Министерством в кратности от 1 до 7.

28. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

29. При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Министерство исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 27 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Показатели оценки сложности руководства Учреждением устанавливаются Министерством.

30. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

31. Министерство устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством, за соответствующий период.

32. Размеры должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

33. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

VI. Заключительное положение

34. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

35. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

36. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

37. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

38. Средства, предусмотренные в бюджете Челябинской области на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения в пределах выделенных средств.

39. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании его письменного заявления принимает Министерство.

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению
об оплате труда работников
областного государственного
учреждения
«Издательский дом «Губерния»»

Размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
областного государственного учреждения
«Издательский дом «Губерния»»

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1-й квалификационный уровень	5 600
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1-й квалификационный уровень	5 777
	2-й квалификационный уровень	5 824
	3-й квалификационный уровень	6 000

	5-й квалификационный уровень	8 000
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1-й квалификационный уровень	8 320

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению
об оплате труда работников
областного государственного
учреждения
«Издательский дом «Губерния»

Размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих областного государственного учреждения
«Издательский дом «Губерния»

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Общеотраслевые должности рабочих первого уровня	1-й квалификационный уровень	5 600

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению
об оплате труда работников
областного государственного
учреждения
«Издательский дом «Губерния»

Размеры

должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей работников печатных средств массовой
информации областного государственного учреждения
«Издательский дом «Губерния»

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей работников печатных средств массовой информации, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Должности работников печатных средств массовой информации 1 уровня	-	5600
Должности работников печатных средств массовой информации 2 уровня	1-й квалификационный уровень	6000
Должности работников печатных средств массовой информации 3 уровня	1-й квалификационный уровень	6100
	2-й квалификационный уровень	6200

	3-й квалификационный уровень	8000
Должности работников печатных средств массовой информации 4 уровня	3-й квалификационный уровень	10 000

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению
об оплате труда работников
областного государственного
учреждения
«Издательский дом «Губерния»

Размеры
должностного оклада по должности «специалист по закупкам»

Уровень квалификации	Должностной оклад (рублей)
5 уровень квалификации	5 777,00

Примечание: должности и уровни квалификации установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению
об оплате труда работников
областного государственного
учреждения
«Издательский дом «Губерния»

Размеры
должностного оклада по должности «специалист по охране труда»

Уровень квалификации	Должностной оклад (рублей)
6 уровень квалификации	8 320,00

Примечание: должности и уровни квалификации установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 г. № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению
об оплате труда работников
областного государственного
учреждения
«Издательский дом «Губерния»

Размеры
должностных окладов работников, не отнесенных
к профессиональным квалификационным группам,
областного государственного учреждения
«Издательский дом «Губерния»

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей
1.	Заместитель главного редактора	8100
2.	Начальник отдела	8 000
3.	Специалист	8 000
4.	Верстальщик	6 000