**Проект**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТРУБЧЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от \_\_\_\_\_\_\_\_2021г. № \_\_\_\_\_\_\_

г.Трубчевск

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере благоустройства

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Трубчевского муниципального района от   
30.12.2019 № 1072 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Трубчевского муниципального района», Едиными [рекомендациями](consultantplus://offline/ref=3864F423C5CE9F86A9EF0CA8F493F2DDE0B48AFD2127CCB72AC798E63CpDx7J) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года (протокол 11), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Брянской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере благоустройства,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере благоустройства.
2. Настоящее постановление опубликовать в Информационном бюллетене Трубчевского муниципального района и разместить на официальном сайте администрации Трубчевского муниципального района в сети Интернет по адресу: <http://www.trubech.ru>.
3. Отраслевым (функциональным) органам администрации Трубчевского муниципального района, МБУ «ВИД» привести правовые акты администрации Трубчевского муниципального района и локальные акты МБУ «ВИД» в соответствие с настоящим постановлением в течение трех месяцев после вступления его в силу.
4. Признать утратившими силу постановления администрации Трубчевского муниципального района от 28.02.2018 № 158 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «ВИД»», от 04.06.2018 № 428 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «ВИД»».
5. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 года.
6. Настоящее постановление направить в организационно-правовой отдел, отдел учета и отчетности, финансовое управление администрации Трубчевского муниципального района, МБУ «ВИД».
7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителей главы администрации Трубчевского муниципального района Приходову Н.Н., Слободчикова Е.А.

Глава администрации

Трубчевского муниципального района И.И. Обыдённов

Утверждено

постановлением администрации

Трубчевского муниципального района

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г. № \_\_\_\_\_

Примерное Положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере благоустройства

1.Общие положения

1.1.Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Трубчевского муниципального района, осуществляющих деятельность в сфере благоустройства (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Трубчевского муниципального района от 30.12.2019 № 1072 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Трубчевского муниципального района», перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера», Едиными [рекомендациями](consultantplus://offline/ref=3864F423C5CE9F86A9EF0CA8F493F2DDE0B48AFD2127CCB72AC798E63CpDx7J) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года (протокол 11), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Брянской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений.

С учетом настоящего Примерного положения разрабатываются системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «ВИД» и других учреждений в указанной сфере деятельности (далее – учреждение).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

профессиональных квалификационных групп;

перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных администрацией Трубчевского муниципального района;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) работников.

1.3. Системы оплаты труда работников, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Брянской области, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами и настоящим Примерным положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается самостоятельно и устанавливает конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к каждой профессии (должности) в зависимости от уровня квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), заключаемый с работником.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то оплата труда производится исходя из установленного размера минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени.

1.6. Месячная заработная плата работников учреждений, установленная в соответствии с настоящим Примерным положением (без учета выплат стимулирующего характера), не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.8.  В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.9. Формирование фонда оплаты труда в учреждениях осуществляется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждений.

2**.** Порядок оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих и осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные должностные оклады работников Учреждений по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням) приведены в [приложении](consultantplus://offline/ref=59B1139AA5201C22A08EFAE8DD191A97EE9B08ABCFCB7F096C32A90809BBA0E7925275431FA39DB9EA755E3D2CE8ECD2FC6F050A6A6CF1BCF9F7EBC8eAN) к настоящему Примерному положению.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учреждений установлены Приказами Минздравсоцразвития России:

от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=59B1139AA5201C22A08EE4E5CB75469AE79457A0CDC42D533B34FE5759BDF5A7D25420005BAE9CB0E1220B7B72B1BD94B7630716766DF1CAe2N) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=59B1139AA5201C22A08EE4E5CB75469AE89953A1C9C42D533B34FE5759BDF5A7D25420005BAE9CB0E1220B7B72B1BD94B7630716766DF1CAe2N) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно [приложению](consultantplus://offline/ref=59B1139AA5201C22A08EFAE8DD191A97EE9B08ABCFCB7F096C32A90809BBA0E7925275431FA39DB9EA755E3D2CE8ECD2FC6F050A6A6CF1BCF9F7EBC8eAN) к настоящему Примерному положению.

2.3. Перечень, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждений устанавливаются согласно разделам 3,4 настоящего Примерного положения.

3. Виды, размеры, порядок и условия применения компенсационных выплат

3.1. Работникам учреждений с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.1.3. Доплата за работу в ночное время.

3.1.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

3.1.5. Иные выплаты компенсационного характера, утвержденные правовым актом администрации Трубчевского муниципального района.

3.2. Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=31EF789DED46ECAA7311F513C2B030C0C20DE9AB8B6C54E72476A07F25E6DE0C7C72AF3A485828C9788CEEB040B49B8D1BCBD646439F6DF2jEm8N) Трудового кодекса Российской Федерации в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. Конкретный размер доплаты определяется с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором.

Устанавливаемый минимальный размер доплаты не может быть менее 4% оклада (должностного оклада).

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=31EF789DED46ECAA7311F513C2B030C0C20DE9AB8B6C54E72476A07F25E6DE0C7C72AF3C4853269F2EC3EFEC04E3888C1BCBD5445Fj9mDN) Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=31EF789DED46ECAA7311F513C2B030C0C20DE9AB8B6C54E72476A07F25E6DE0C7C72AF3A485B2DCB778CEEB040B49B8D1BCBD646439F6DF2jEm8N) Трудового кодекса Российской Федерации и [Постановлением](consultantplus://offline/ref=31EF789DED46ECAA7311F513C2B030C0C603E8AD826609ED2C2FAC7D22E981097B63AF3B4A442CC96185BAE3j0m4N) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты - не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.5. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день, оплата сверхурочной работы производится работникам учреждений в соответствии со [статьями 152](consultantplus://offline/ref=31EF789DED46ECAA7311F513C2B030C0C20DE9AB8B6C54E72476A07F25E6DE0C7C72AF3C4958269F2EC3EFEC04E3888C1BCBD5445Fj9mDN), [153](consultantplus://offline/ref=31EF789DED46ECAA7311F513C2B030C0C20DE9AB8B6C54E72476A07F25E6DE0C7C72AF3C495F269F2EC3EFEC04E3888C1BCBD5445Fj9mDN) Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих выплат

4.1. Работникам учреждений в целях усиления заинтересованности в повышении качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденных правовым актом администрации Трубчевского муниципального района.

Выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность.

4.2.2. Ежемесячное денежное поощрение.

4.2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

4.2.4. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц).

4.3. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность устанавливается на основании оценки интенсивности и результатов работы по критериям, установленным:

для руководителя учреждения – правовым актом администрации Трубчевского муниципального района;

для работников – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Критерии оценки, размеры, условия и порядок установления надбавки за сложность и напряженность работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Критерии и порядок установления надбавки за сложность и напряженность руководителю учреждения устанавливаются правовым актом администрации Трубчевского муниципального района. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется в соответствии с распоряжением администрации Трубчевского муниципального района в зависимости от результатов деятельности учреждения.

4.4. Работникам выплачивается ежемесячное денежное поощрение за качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей (далее - ЕДП) в размере до 25 % от должностного оклада в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

Конкретный размер ЕДП определяется в процентном соотношении к должностному окладу. Показатели эффективности и результативности, размеры, условия и порядок установления ЕДП работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Критерии и порядок установления ЕДП руководителю учреждения устанавливаются правовым актом администрации Трубчевского муниципального района. Размер ЕДП руководителю учреждения определяется в соответствии с распоряжением администрации Трубчевского муниципального района.

4.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается административному персоналу к должностному окладу работника в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

от 1 до 3 лет - 5%;

от 3 до 5 лет - 10%;

от 5 до 10 лет - 15%;

от 10 до 15 лет - 20%;

свыше 15 лет - 30%.

Порядок определения общего стажа работы и установления надбавки определяется локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается правовым актом администрации Трубчевского муниципального района.

4.7. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

При установлении премиальных выплат рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

иные показатели (критерии), установленные локальным актом учреждения.

Порядок и условия выплаты премии работникам устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю учреждения премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) устанавливается учредителем.

Премирование руководителя осуществляется с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, установленных администрацией Трубчевского муниципального района. Критерии эффективности работы руководителя учреждения устанавливаются администрацией Трубчевского муниципального района.

Премирование производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.8. В пределах фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ по итогам их выполнения.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается:

выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей; качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства по итогам их выполнения.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения производится на основании администрацией Трубчевского муниципального района, остальным работникам - на основании приказа руководителя учреждения.

Премирование производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей указанных учреждений.

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](consultantplus://offline/ref=E6C57A8B7242874D6C0BBD9E94F50A4AB7CB115F35E77F84DD251F15063625748435E088DF414D0A5693A520BA0C64F5A7F03B85B8DC00EAA206E2kAa0G) 3 настоящего Положения.

5.3. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

5.5. Предельный уровень заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом администрации Трубчевского муниципального района для каждого учреждения.

5.6. При установлении условий оплаты труда руководителя учреждения исполнительный орган власти, осуществляющий в отношении учреждений функции и полномочия учредителя, должен исходить из необходимости обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждений и работы их руководителей и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

6. Заключительные положения

6.1. Учреждение вправе самостоятельно распоряжаться экономией по фонду оплаты труда, которая может быть использована на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, установление выплат социального характера. Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.2. В качестве дополнительной гарантии для работников устанавливается разовая материальная помощь, которая выплачивается за счет средств фонда оплаты труда в размере 3000,0 руб. один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.3. Выплата материальной помощи производится:

- работникам учреждения – на основании приказа руководителя учреждения;

- руководителю учреждения – на основании распоряжения администрации Трубчевского муниципального района.

6.4. Материальная помощь к ежегодному отпуску выплачивается один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки) работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных).

Приложение

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципальных

бюджетных и автономных учреждений

Трубчевского муниципального района,

осуществляющих деятельность в сфере благоустройства

Минимальные размеры должностных окладов должностей руководящего состава

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Минимальный должностной оклад, рублей |
| 1 | Директор | 18 016,00 |
| 2 | Заместитель директора | 15 988,00 |
| 3 | Главный бухгалтер | 14 299,00 |

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень/наименование должности | Минимальный должностной оклад, рублей |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |  |
|  | Заведующий парком | 12 611,00 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |  |
|  | Заведующий аттракционами | 10 641,00 |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
|  | 1-й квалификационный уровень |  |
|  | Кассир, контролер-посадочник | 6 305,00 |
| 4 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Заведующий хозяйством | 10 641,00 |
| 5 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
|  | 1 квалификационный уровень |  |
|  | Специалист по кадрам, специалист по охране труда, юрисконсульт | 10 641,00 |
| 6 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
|  | 1 квалификационный уровень |  |
|  | Дворник, оператор, сторож, уборщик служебных помещений | 6 530,00 |

Минимальные должностные оклады по должностям работников

учреждений, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование должности | Минимальный должностной оклад, рублей |
| 1 | Бухгалтер-кассир | 12 611,00 |
| 2 | Дизайнер, мастер по электрооборудованию | 10 641,00 |
| 3 | Ландшафтный дизайнер, системный администратор, специалист по закупкам | 10 133,00 |
| 4 | Главный специалист по комплексному обслуживанию | 9 345,00 |
| 5 | Слесарь, слесарь-сантехник, электрик | 6 755,00 |
| 6 | Инженер по проектно-сметной работе, рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию, экономист по бухгалтерскому учету, кухонный работник | 6 530,00 |
| 7 | Рабочий зеленого хозяйства | 6 755,00 |