**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ХМЕЛЕВСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ**

**СУРСКОГО РАЙОНА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

14.03.2023г. № 8-П

Экз. №\_\_\_

с.Хмелевка

**Об утверждении «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения администрации муниципального образования Хмелевское сельское поселение»**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников, муниципального учреждения администрации муниципального образования Хмелевское сельское поселение, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение отраслевой системы оплаты труда работников муниципального учреждения администрации муниципального образования Хмелевское сельское поселение (приложение №1).

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Хмелевское сельское поселение от 11.11.2013 г № 105 «Об утверждении «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения администрации муниципального образования Хмелевское сельское поселение».

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его обнародования.

Глава администрации

муниципального образования

Хмелевское сельское поселение В.А.Шагарова

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к постановлению администрации

МО Хмелевское сельское поселение

от 14.03.2023г № 8-П

**Положение**

**об отраслевой системе оплаты труда работников**

**муниципального учреждения администрации муниципального образования Хмелевское сельское поселение**

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работников муниципального учреждения администрации МО Хмелевское сельское поселение (далее работников), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Заработанная плата работников включает в себя:

- базовый оклад (должностной оклад);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

1.3. Наименование должностей или профессий работников применяются в соответствии с наименованиями, содержащимися в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.4. Условия оплаты труда работника поселения, включая размер оклада (должностного оклада), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера исходя из особенностей деятельности поселения и трудовой функции работника, являются обязательными для включения в трудовой договор. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**2.Порядок формирования окладов (должностных окладов)**

2.1. Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих поселения устанавливаются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаемых по соответствующим профессиональным группам.

2.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальный оклад (должностной оклад) работника поселения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятии должности служащего. Повышение (индексация) базового оклада работников поселения производится в соответствии с нормативным правовым актом администрации муниципального образования Хмелевское сельское поселение.

2.2. Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих поселения определяются по формуле:

ДО =БОпкг +БОпкг х К

Где:

ДО - оклад (должностной оклад);

БОпкг - базовый оклад (базовый должностной оклад) по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиям рабочих и должностям служащих устанавливаются по четырем профессиональным квалификационным группам.

2.3.1. К первой профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

2.3.2. Ко второй профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, требующие наличие начального или среднего профессионального образования.

2.3.3. К третьей профессиональной квалификационной группе относятся должности служащих, требующие наличие высшего профессионального образования.

2.3.4. К четвертой профессиональной квалификационной группе относятся должности руководителя учреждения, главного бухгалтера и других служащих, требующие наличие высшего профессионального образования.

2.4. Поселение относится к 4- группе по оплате труда руководителей.

2.5. Изменение размера оклада (должностного оклада) работника поселения производится:

2.5.1. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата заработанной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников поселения, если иное не установлено законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда определяются локальными нормативными актами поселения, коллективным и трудовым договором.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.2.1. доплата за работу в ночное время;

3.2.2. доплата (надбавка) за условия труда;

3.2.3. доплата за сверхурочную работу;

3.2.4. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.5. доплата за ненормированный рабочий день;

3.2.6. доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

3.2.7. доплата за работу, не входящую в круг обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом;

3.2.8. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.2.9. доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

3.3. Работникам учреждения за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 часов производится доплата в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4. Работникам поселения за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

3.4.1. за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

3.4.2. за последующие часы – в двойном размере.

3.5. Работникам поселения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарной часовой ставки оклада (должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной часовой ставки за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ производится доплата в размере 50 процентов оклада (должностного оклада).

3.7. Работникам поселения за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.8. Процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам поселения устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждений, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются компенсационные доплаты в размере полученной разницы. При отработке работниками учреждения месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству, компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов).

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу и носят постоянный или временный характер. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.2.1. надбавки за напряженность, интенсивность труда;

4.2.2. надбавки за стаж работы (выслугу лет);

4.2.3. - водителям автомобилей устанавливается надбавка за классность. Надбавка выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. Размер надбавки: 1 класс квалификации – 25% должностного оклада, 2 класс квалификации 10% должностного оклада;

4.2.4. надбавки за качественные показатели;

4.2.5. персональные надбавки;

4.2.6. За выполнение особо важных и сложных заданий работникам выплачиваются премии (далее - премия).

1) Премии выплачиваются в пределах бюджетных средств, утвержденных на эти цели в составе фонда оплаты труда муниципальных органов местного самоуправления муниципального образования Хмелевское сельское поселение Сурского района Ульяновской области за личный вклад работника в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на соответствующий орган местного самоуправления, степень сложности, важности и качества выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов, в размере одного должностных окладов.

2) При наличии экономии фонда оплаты труда премия может быть выплачена по итогам работы за соответствующий период:

за квартал, полугодие – в размере одного должностного оклада;

за год – в размере двух должностных окладов.

3) Решение о выплате премии принимается в отношении работников администрации – главой администрации муниципального образования Хмелевское сельское поселение Сурского района Ульяновской области.

4) О выплате премии соответственного издается распоряжение главы администрации муниципального образования Хмелевское сельское поселение Сурского района Ульяновской области.

5) Работники органов местного самоуправления муниципального образования Хмелевское сельское поселение Сурского района Ульяновской области, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, а также допустившие несоблюдение сроков исполнения поручений или не обеспечение должного качества исполнения поручений, к премированию не представляются

4.3. Виды, размеры, условия и порядок применения стимулирующих выплат (с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работника) устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается Главой администрации поселения с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

4.5. Работникам поселения устанавливается надбавка за напряженность, интенсивность труда в зависимости от их фактической нагрузки, в размере до 300 процентов от должностного оклада включительно.

4.7. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) работникам поселения устанавливается в зависимости от стажа работы и выплачивается в соответствии с Порядком начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам поселения, (для работников бухгалтерии стаж за время работы бухгалтером; для водителя стаж работы в качестве водителя, для остальных категорий исчисляется общий стаж работы)

при наличии стажа;

от 01- до 05 лет – 10% оклада;

от 05- до10 лет – 15% оклада;

от 10- до15 лет – 20% оклада;

Свыше 15 лет – 30% оклада;

4.8. Персональная надбавка устанавливается работнику поселения с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, установленных нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников, в размере до 300 процентов должностного оклада включительно.

Решение об установлении персональной надбавки принимается главой администрации поселения в отношении конкретного работника.

4.9. Стимулирующие выплаты работникам поселения, указанные в настоящем разделе, исчисляются в процентах от оклада (должностного оклада) без учета доплат, надбавок.

4.10. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) выплачиваются пропорционально отработанному времени.

**5. Иные вопросы организации оплаты труда**

5.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплачиваются пропорционально отработанному времени, устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

5.2. Работникам поселения, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

5.3. При временном заместительстве (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

5.4. Работникам учреждения выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 1 раз в год – в размере 2-х должностных окладов.

**6. Формирование и структура фонда оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников поселения включает:

- должностные оклады (оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

6.2. Фонд оплаты труда поселения определяется по формуле:

ФОТу= (ФОТбхк)+ФОТст

Где:

ФОТу – фонд оплаты труда поселения;

(ФОТбхк)- базовый фонд, в том числе выплаты компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующий фонд (выплаты стимулирующего характера).

6.2.1. Из средств базового фонда оплаты труда осуществляется выплата гарантированной заработной платы работникам поселения в виде окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и за выполнение нормы определенной сложности (квалификации) за установленный учетный период, а также выплаты компенсационного характера, установленные локальным нормативным актом поселения.

6.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда обеспечивает выплаты работникам поселения надбавок: за напряженность, интенсивность труда; за стаж работы (выслугу лет); за качественные показатели; персональных и премиальных (поощрительных выплат по результатам труда). Размеры и условия выплат устанавливаются локальным нормативным актом поселения.

6.3. Глава администрации имеет право самостоятельно утверждать штатное расписание поселения в пределах выделенного фонда оплаты труда, разрабатывать и утверждать объем нагрузки работника, устанавливать низко квалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

6.4 Структуру и предельную штатную численность администрации муниципального образования Хмелевское сельское поселение утверждается решением Совета Депутатов муниципального образования Хмелевское сельское поселение.

Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения поселением установленных учредителем функций, задач и объемов работ.

Глава администрации несет ответственность за правильный расчет, а также своевременную выплату заработной платы работникам.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых поселением услуг, поселение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Штатное расписание поселения утверждается главой администрации поселения.

6.5. В случае оптимизации структуры и численности работников поселения лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников соответствующего поселения не уменьшаются.

Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников может быть направлена на стимулирующие выплаты работникам поселения.

**7. Материальная помощь.**

**Размер, условия назначения и порядок ее выплаты**

1. Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:

1.1. В связи регистрацией брака;

1.2. В связи с рождением ребенка;

1.3. В связи с причинением ущерба стихийным бедствием, пожаром, крупной аварией и другими чрезвычайными обстоятельствами;

1.4. В связи с оплатой лечения (лекарств) и восстановления здоровья работника (дорогостоящих лекарственных препаратов), но не более одного раза в год:

- при нахождении на стационарном лечении в учреждениях здравоохранения и оплаты лечения в данном учреждении на основании медицинского заключения, по показаниям врача, наличии направления;

- при приобретении дорогостоящих лекарственных препаратов на общую сумму, превышающую двадцать тысяч рублей на основании товарного (кассового) чека и рецепта (рекомендации) врача;

1.5. В связи со смертью близких родственников (супруга (супруги), родителей, детей, одиноких родных братьев и сестер, находящихся на иждивении работника);

1.6. В связи с юбилейными датами за многолетний добросовестный труд. Юбилейной датой считается пятидесятилетие работника со дня рождения и последующие пятилетия, а также двадцатипятилетие трудовой деятельности и последующие пятилетия при условии наличия стажа в органах местного самоуправления не менее половины общего трудового стажа.

2. В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана его родственникам, оплатившим расходы на проведение похорон.

3. Размер выплачиваемой работнику в соответствии с подпунктами 1.1 - 1.5 части 1 и части 2 настоящего пункта материальной помощи не может превышать суммы двух должностных окладов работника, установленных на день выплаты.

4. Размер выплачиваемой работнику в соответствии с подпунктом 1.6 части 1 настоящего пункта материальной помощи не может превышать одного должностного оклада работника, установленного на день выплаты.

5. Материальная помощь в предусмотренных подпунктами 1.1 - 1.6 части 1 настоящего пункта случаях выплачивается работнику по его письменному заявлению.

Материальная помощь в случае предусмотренном частью 2 настоящего пункта выплачивается родственникам работника на основании их заявления при предоставлении свидетельства о смерти работника, документов, подтверждающих родственные отношения в сумме 10 тысяч рублей.

6.Материальная помощь в связи с уходом на пенсию оказывается в размере трехкратного денежного содержания работника.

7. Материальная помощь также может быть выплачена работнику органа местного самоуправления, являющемуся пенсионером и вышедшему на пенсию по старости из данной организации, на основании его письменного заявления в случаях, указанных в подпунктах 1.3-1.5 части 1 настоящего пункта в размере 10 тысяч рублей.

8. Выплата материальной помощи осуществляется на основании муниципального правового акта соответствующего органа местного самоуправления.

Приложение № 2

к положению об отраслевой системе

оплаты труда работников

муниципального образования

Администрации МО

Хмелевское сельское поселение

от 14.03.2023г № 8-П

**Порядок**

**установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципального образования администрации МО Хмелевское сельское поселение по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих**

**1. Первая профессиональная квалификационная группа – базовый оклад составляет 4233 рублей.**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням и повышающие коэффициенты |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля, гардеробщик, грузчик, дворник, каменщик, кладовщик, курьер, кровельщик, контролер, маляр, машинист (кочегар) котельной, оператор копировальных и множительных машин, оператор котельной, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь ремонтник, уборщик производственных помещений, уборщик помещений, уборщик территорий, цветовод, штукатур, электросварщик ручной сварки.  Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) по характеристике (примерам) работ:  1 разряд ЕТКС- К=0,0  2 разряд ЕТКС- К=0,07  3 разряд ЕТКС- К=0,14  4 разряд ЕТКС- К=0,21  5 разряд ЕТКС- К=0,3  6 разряд ЕТКС- К=0,38  7 разряд ЕТКС- К=0,45  8 разряд ЕТКС- К=0,54  При выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) повышающий коэффициент увеличивается на 0,05. |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням и повышающие коэффициенты |
| 1 квалификационный уровень | Агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь –машинистка,  Повышающий коэффициент К=0,1. |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «старший».  Повышающий коэффициент К=0,15. |

**2. Вторая профессиональная квалификационная группа – базовый оклад составляет 5149 рублей.**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням и повышающие коэффициенты |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике 5 разряда ЕТКС.  Повышающий коэффициент К=0,1. |
| 2 квалификационный уровень | Слесарь –ремонтник 6-7 разрядов ЕТКС.  Повышающий коэффициент К=0,2. |
| 3 квалификационный уровень | Слесарь ремонтник 8 разряда ЕТКС.  Повышающий коэффициент К=0,3. |
| 4 квалификационный уровень | Профессии высококвалифицированных рабочих при выполнении важных и ответственных работ (особо важных и особо ответственных работ):  Водитель автомобиля, водитель автобуса, слесарь по контрольно измерительным приборам и автоматике, слесарь ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь электрик по ремонту электрооборудования, столяр, электросварщик ручной сварки.  Повышающий коэффициент К=0,4 (0,5). |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням и повышающие коэффициенты |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя.  Повышающий коэффициент К=0. |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий архивом, заведующий контрольно-множительным бюро, заведующий хозяйством.  Повышающий коэффициент К=0,05.  Для должностей служащих, наименование которых включает слово «центральный», повышающий коэффициент К=0,1.  Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «старший».  Повышающий коэффициент К=0,1.  Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена II внутри должностная категория.  Повышающий коэффициент К=0,1. |
| 3 квалификационный уровень | Начальник хозяйственного отдела.  Повышающий коэффициент К=0,25.  Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена I внутри должностная категория.  Повышающий коэффициент К=0,2. |
| 4 квалификационный уровень | Мастер участка (включая старшего), начальник смены (участка).  Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:  Iгруппа К=0,5;  IIгруппа К=0,35;  IIIгруппа К=0,25; |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража, начальник службы.  Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:  Iгруппа К=0,65;  IIгруппа К=0,55;  IIIгруппа К=0,45;  IVгруппа К=0,3. |

**3. Третья профессиональная квалификационная группа – базовый оклад составляет 5925 рублей.**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням и повышающие коэффициенты |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, инженер всех наименований и специальностей, программист, специалист по кадрам, специалист по гражданской обороне, экономист всех наименований, юрисконсульт.  Повышающий коэффициент К=0. |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена II внутри должностная категория.  Повышающий коэффициент К=0,1. |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена I внутри должностная категория.  Повышающий коэффициент К=0,15. |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий».  Повышающий коэффициент К=0,25. |

**4. Четвертая профессиональная квалификационная группа – базовый оклад составляет 6770 рублей.**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням и повышающие коэффициенты |
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Начальник вспомогательного отдела (отдел кадров, спецотдела и др.), начальник отдела материально-технического снабжения.  Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:  Iгруппа К=0,15;  IIгруппа К=0,1;  IIIгруппа К=0. |
| 2 квалификационный уровень | Начальник основного отдела, определяющего техническую и экономическую политику учреждения.  Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:  Iгруппа К=0,25;  IIгруппа К=0,2;  IIIгруппа К=0,15;  IVгруппа К=0,1. |
| 3 квалификационный уровень | Главные: механик, экономист и др.  Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:  Iгруппа К=0,5;  IIгруппа К=0,35;  IIIгруппа К=0,25;  IVгруппа К=0,2.  Главный инженер, главный бухгалтер.  Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:  Iгруппа К=0,6;  IIгруппа К=0,5;  IIIгруппа К=0,35;  IVгруппа К=0,25. |
| 4 квалификационный уровень | Руководители учреждений.  Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:  Iгруппа К=0,85;  IIгруппа К=0,6;  IIIгруппа К=0,5;  IVгруппа К=0,35. |