

Приложение 1  
к постановлению Администрации  
города Кировска  
от 10. 05. 2011 № 538

**Перечень  
должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу  
образовательных учреждений, подведомственных МУ «Служба управления  
образованием города Кировска»**

№ п/п	Тип учреждения	Должность
1.	Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования	Учитель
2.	Вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения	Учитель
3.	Дошкольные образовательные учреждения всех видов	Воспитатель, учитель - логопед, учитель - дефектолог
4.	Специальные (коррекционные) образовательные школы - интернат	Учитель, воспитатель
5.	Учреждения дополнительного образования детей	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников образовательных учреждений,**  
**подведомственных МУ «Служба управления образованием города Кировска»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных МУ «Служба управления образованием города Кировска» (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением главы администрации города Кировска Мурманской области № 21 от 23.01.2009 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», решением Совета Депутатов муниципального образования города Кировска с подведомственной территорией от 24.11.2010 № 28 «О повышении фонда оплаты труда работникам муниципальных учреждений» и с учетом постановления правительства Мурманской области от 15.12.2010 № 568-ПП «О повышении заработной платы специалистам основного персонала государственных областных учреждений Мурманской области» и включает в себя:

- порядок определения структуры фонда оплаты труда работников учреждений, подведомственных МУ «Служба управления образованием города Кировска» (далее – учреждения);

- порядок установления систем оплаты труда работников учреждений, включающих в себя размеры должностных окладов (ставок) работников, персональных повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;

- особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера (при его наличии в штате учреждения);

- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**П. Порядок определения структуры фонда оплаты труда работников учреждения**

2.1. В пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников (далее – фонд оплаты труда, сокращенно - ФОТ), доведенных учреждению главным распорядителем (распорядителем) средств городского бюджета, предусматриваются:

2.1.1. Базовая и специальная части ФОТ, за счет которых обеспечивается выплата должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов, осуществляются компенсационные выплаты работникам учреждений;

2.1.2. Стимулирующая часть ФОТ, которая обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

2.2. При формировании ФОТ работников общеобразовательных учреждений (за исключением учителей, воспитателей, преподавателей, мастеров производственного обучения) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб + ФОТс = 75 процентов ФОТ;

ФОТст = 25 процентов ФОТ

При формировании ФОТ учителей, воспитателей, преподавателей, мастеров производственного обучения общеобразовательных учреждений, устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТ<sub>б</sub> + ФОТ<sub>с</sub> = 70 процентов ФОТ;

ФОТ<sub>ст</sub> = 30 процентов ФОТ

2.3. При формировании ФОТ работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается в размере не менее 12 процентов и не более 25 процентов фонда оплаты труда.

2.4. При формировании ФОТ работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дополнительного образования детей, стимулирующая часть ФОТ устанавливается в размере не менее 10 процентов и не более 25 процентов ФОТ.

### **Ш. Порядок установления систем оплаты труда работников учреждений**

Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры должностных окладов (ставок), персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки) работника, персонально повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1. Порядок определения должностных окладов (ставок) работников

3.1.1. Должностной оклад (ставка), образуется путем умножения минимального оклада (ставки) по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

3.1.2. Минимальный должностной оклад (ставка) по уровню профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ) устанавливается работнику руководителем учреждения на основании минимальных размеров окладов работников образования по соответствующим ПКГ в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3.1.3. Размеры минимальных окладов по соответствующим ПКГ устанавливаются локальными нормативными актами учреждений на основании рекомендуемых размеров минимальных окладов по должностям работников учреждений, подведомственных МУ «Служба управления образованием города Кировска» (Приложение 1).

3.1.4. Локальными нормативными актами учреждений об установлении системы оплаты труда могут быть установлены повышающие коэффициенты по занимаемой должности к минимальным окладам по уровням ПКГ.

Руководитель учреждения устанавливает размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям с учетом рекомендуемых повышающих

коэффициентов по занимаемым должностям ПКГ, утвержденных приказом МУ «Служба управления образованием города Кировска».

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

- специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений;

- квалификационную категорию;

- сложность и интенсивность педагогической работы.

Размеры окладов по должностям служащих, профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

### 3.2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года к минимальным окладам работников учреждений.

Персональный повышающий коэффициент не учитывается при формировании должностного оклада (ставки), при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры персональных повышающих коэффициентов, но не более 200 процентов от минимального оклада.

### 3.3. Компенсационные выплаты

3.3.1. В учреждениях устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, осуществляемые за труд в особых условиях (в соответствии с перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»):

- на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - до 12 процентов оклада (ставки);

- за работу в районах Крайнего Севера.

2) Выплаты работникам, осуществляемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

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

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время (за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или праздничный день, указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере);

3.3.2. Компенсационная выплата за работу в районах Крайнего Севера устанавливается работникам учреждений в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска» утвержденным решением Совета депутатов города Кировска от 29.04.2009 № 28.

3.3.3. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.5. Руководители учреждений принимают необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

### 3.4. Выплаты стимулирующего характера

3.4.1. В учреждениях устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за высокие результаты работы.

2) Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год, четверть, учебный год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения Перечня примерных показателей стимулирования для различных категорий персонала образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 19.08.2010 № 1469. Перечень и порядок осуществления учреждениями стимулирующих выплат должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

### 3.5. Доплата до размера минимальной заработной платы

3.5.1. В целях обеспечения установления работникам учреждений размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, учреждения осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

3.5.2. Доплата до размера минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации

месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

3.5.3. Доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

3.5.4. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$$Д = Р_{мзп} - Р_{нзп}, \text{ где:}$$

Д – размер доплаты;

Р<sub>мзп</sub> – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

Р<sub>нзп</sub> – размер начисленной заработной платы, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

#### **IV. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

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

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

4.3. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются постановлением главы администрации города Кировска.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

4.4. В учреждениях утверждается следующий порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя:

- при расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения;

- при расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения в расчете на одну ставку (норму нагрузки) за фактически отработанной время по основной должности (без учета за внутреннее совместительство) независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты;

- выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения учитываются в абсолютном значении и независимо от финансовых источников, за счет которых они осуществляются.

- расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

- при расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала (районный коэффициент и полярная надбавка к заработной плате, оплата за совмещение

профессий, замену за временного отсутствующего работника, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.);

- средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения;

- при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями;

- среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца;

- численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням;

- в численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников;

- работник, работающий в учреждении на одной или более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица);

- работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе); 39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24, часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного МУ «Служба управления образованием города Кировска». Положение о стимулировании руководителей учреждений разрабатывается с учетом Перечня критериев оценки эффективности деятельности учреждения, утвержденного постановлением администрации города Кировска.

## **V. Заключительные положения**

5.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и в соответствии со структурой ФОТ (раздел II настоящего Примерного положения).

5.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

5.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.4. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными нормативно - правовыми актами города Кировска и приказами МУ «Служба управления образованием города Кировска».

к Примерному Положению об  
оплате труда работников  
образовательных учреждений,  
подведомственных МУ «Служба  
управления образованием города  
Кировска»

**Рекомендуемые размеры  
минимальных окладов по должностям работников учреждений,  
подведомственных МУ «Служба управления образованием города Кировска»**

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		<b>2000</b>
	Вожатый	<b>2000</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		<b>2300</b>
<b>1</b> квалификационны й уровень	Младший воспитатель	2300
<b>2</b> квалификационны й уровень	Диспетчер образовательного учреждения	2500
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей <u>педагогических</u> работников</b>		<b>2700</b>
<b>1</b> квалификационны й уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	2700
<b>2</b> квалификационны й уровень	2.1. Инструктор-методист, концертмейстер, социальный педагог, тренер-преподаватель.	2700
	2.2. Педагог дополнительного образования, педагог-организатор.	2848,50
<b>3</b> квалификационны й уровень	3.1. Мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший тренер- преподаватель	2700
	3.2. Воспитатель	2848,50

4 квалификационны й уровень	4.1. Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, тьютор.	2700
	4.2. Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, старший воспитатель.	2848,50
<b>Профессиональная квалификационная группа руководителей структурных подразделений</b>		<b>4350</b>
1 квалификационны й уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом., учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программы и (или) программу дополнительного образования детей.	<b>4350</b>
2 квалификационны й уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и (или) программу дополнительного образования детей.	<b>4450</b>

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям служащих**

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		<b>1850</b>
1 квалификационны й уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, табельщик, экспедитор по перевозке грузов	<b>1850</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		<b>2150</b>
1 квалификационны й уровень	Диспетчер, лаборант, заведующий складом, художник, звукооператор	<b>2150</b>
2 квалификационны й уровень	Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством, электроник	<b>2200</b>

3 квалификационны й уровень	Заведующий производством, (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, мастер	2700
5 квалификационны й уровень	Начальник гаража	4000
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		<b>3000</b>
1 квалификационны й уровень	Бухгалтер, программист, инженеры различных специальностей и наименований, экономист	3000
2 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная категория II	3200
3 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться внутридолжностная категория I	3500
4 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3600
5 квалификационны й уровень	Заместитель главного бухгалтера	4100

**Примечание:**

1. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2. Установление минимальных размеров окладов работникам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах или поселках городского типа и имеющих в соответствии с Перечнем должностей специалистов, утвержденном Правительством Мурманской области, право на установление повышенных окладов, осуществляется с повышающим коэффициентом 1,25.

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов по должностям медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада в рублях
<b>Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал 1 уровня»</b>		<b>2300</b>
1 квалификационный уровень	санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	2300
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		<b>2300</b>
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	2300
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	2500
3 квалификационный уровень	медицинская сестра - ортоптистка, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра бассейна	2500
4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной старшая медицинская сестра	2600
<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>		<b>3500</b>
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений,  
осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым  
профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада в рублях
Сторож, дворник, грузчик, гардеробщик	1700
Машинист по стирке белья, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий 2р., кладовщик, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша	1800
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий 3 р.	1950
Водитель автомобиля, слесарь-сантехник 4 р., штукатур-маляр 4 р., плотник 4 р., кровельщик 4 р., автослесарь 4 р., экспедитор по перевозке грузов	2050
Автослесарь 5 р., повар, слесарь-сантехник 5 р., электрослесарь 5 р., водитель, тракторист, плотник 5 р., электромонтер 5 р., газосварщик 5 р., слесарь по вентиляционным установкам 5 р., токарь, штукатур-маляр 5 р.	2250
Заведующий складом, электрослесарь 6 р., слесарь по вентиляционным установкам 6 р., слесарь по ремонту кухонного оборудования бр.	2500

Примечание:

1. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1-1,2.

2. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3-1,4.

3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения.

Верно:

Начальник отдела  
управления делами

Е.Ф.Абрамова