

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**Администрация Краснокоротковского сельского поселения**  
**Новоаннинского муниципального района Волгоградской области**

---

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «31» мая 2024 г.

№ 44

**Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения  
Краснокоротковского сельского поселения «Благоустройство»**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» администрация Краснокоротковского сельского поселения Новоаннинского муниципального района Волгоградской области

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Краснокоротковского сельского поселения «Благоустройство».
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.
3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Краснокоротковского сельского поселения Новоаннинского муниципального района Волгоградской области в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

**Глава Краснокоротковского  
сельского поселения**

**Т.Ю. Литвинова**

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
администрации Краснокоротковского  
сельского поселения  
Новоаннинского муниципального  
района Волгоградской области  
от 31 мая 2024 г. № 44

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения  
Краснокоротковского сельского поселения «Благоустройство».

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Краснокоротковского сельского поселения «Благоустройство», учредителем которых является администрация Краснокоротковского сельского поселения Новоаннинского муниципального района Волгоградской области (далее именуется — Учредитель), разработано в соответствии со статьями 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Краснокоротковского сельского поселения «Благоустройство»:

- основные условия оплаты труда работников;
- размеры базовых окладов (ставок) работников по профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ);
- размеры базовых окладов (ставок) работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности работников учреждения, согласовывается с Учредителем и утверждается руководителем учреждения.

1.5. Оплата труда вышеуказанных работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Индексация размеров базовых окладов (ставок) работников осуществляется в размерах и сроки, установленные законодательством.

При индексации (увеличении) размеров базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Размеры стимулирующих и компенсационных выплат подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением.

## **2. Основные условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждения занимающих должности, не отнесенные к ПКГ, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

## **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

3.2 Размер выплат компенсационного характера определяется руководителем учреждения в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Работникам учреждения могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - за выполнение работ различной квалификации;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- доплата водителям легковых, грузовых автомобилей и автобусов за ненормированный рабочий день.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом специальной оценке условий труда в размере от 4 до 24 процентов должностного оклада в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливаются по следующей шкале:

- подкласс 3.1 — четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 — шесть процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 — восемь процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 — десять процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями оплаты труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся в соответствии с трудовым законодательством.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам.

3.6. Выплата компенсационного характера за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением.

В случае если по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему предоставляется другой день отдыха, то работа в этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с действующим трудовым законодательством. Размер повышения оплаты

труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.9. Для водителей легковых и грузовых автомобилей, автобусов может вводиться ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов должностного оклада за отработанное время.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников и не образуют новый должностной оклад. Конкретные размеры выплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера в процентах к должностному окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы от 10 до 250 процентов;
- за качество выполняемых работ (за квалификацию (классность) водителям автомобилей, автобусов) от 10 до 25 процентов;
- за общий трудовой стаж от 10 до 30 процентов;
- премиальные выплаты по итогам работы за год, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременная премия;
- повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов специалистам, работающим в сельской местности.

4.2. Работникам учреждения за счет и в пределах выделенных ассигнований на оплату труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен отдельным работникам в связи характером работы, обеспечивающим выполнение функций, расширяющих или усложняющих основную трудовую деятельность, с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, результативности, использования инновационных подходов в работе, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу носит стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и определении его размера принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу — не более 2,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности и профессии работников не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.4. Водителям автомобилей и автобусов присваивается квалификация (классность) комиссией, созданной в учреждении. Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей и автобусов, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

- «В» или «С» или «Д» — для водителя 3-го класса;
- «В», «С», «Е» или только «Д», или «Д», «Е» — для водителя 2-го класса;
- «В», «С», «Д», «Е» — для водителя 1-го класса.

При этом квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя 3-го класса, а квалификация 1-го класса — при непрерывном стаже работы не менее двух в качестве водителя 2-го класса.

При наличии квалификации (классности) водителям автомобилей и автобусов устанавливается ежемесячная надбавка за квалификацию (классность) в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- водителям 3-го класса — 10 процентов;
- водителям 2-го класса — 15 процентов;
- водителям 1-го класса — 25 процентов.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.2, 4.3, 4.4 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж в процентах к должностному окладу:

- от 1 до 5 лет — 10 процентов;
- от 5 до 10 лет — 15 процентов;
- от 10 лет до 15 лет — 20 процентов;
- от 15 и более лет — 30 процентов.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

4.6. Премииальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год – 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Работники, допустившие производственные упущения или нарушившие трудовую дисциплину, лишаются премиальных выплат полностью или частично.

Полное или частичное лишение премиальных выплат производится за тот расчетный период, в котором имело место производственное упущение или нарушение трудовой дисциплины.

Перечень производственных упущений и нарушений трудовой дисциплины, следующий:

- несвоевременное или некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями;
- несвоевременное или некачественное выполнение заданий, приказов и распоряжений руководства;
- нарушение правил техники безопасности и противопожарной безопасности, грубое нарушение требований охраны труда;
- утраты, повреждения или причинения ущерба имуществу учреждения.

Предложения о размерах премиальных выплат, их частичном или полном лишении вносятся руководством учреждения. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения. В приказе указываются конкретные основания, по которым работникам уменьшается размер выплаты премии, либо она не выплачивается полностью.

Премирование работников осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, за исключением единовременных премий.

4.7. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Конкретный размер надбавок и доплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

Надбавки могут быть установлены на определенный период времени или за время выполнения конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

Вновь принятым работникам надбавки и доплаты могут быть установлены по истечению испытательного срока.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

5.3. Должностной оклад руководителя устанавливается по состоянию на 1 число финансового года распоряжением главы Краснокоротковского сельского поселения Новоаннинского муниципального района Волгоградской области.

Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, равный 95 процентам ежемесячного оклада главы Краснокоротковского сельского поселения Новоаннинского муниципального района Волгоградской области. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением главы Краснокоротковского сельского поселения Новоаннинского муниципального района Волгоградской области.

5.4 Размеры должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.5 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платой работников учреждения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с Порядком расчета соотношения среднемесячной заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в размере от 1 до 2.

5.7. Выплаты компенсационного характера руководителю, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего положения.

5.8. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю, главному бухгалтеру учреждения, относятся:

а) надбавки за общий трудовой стаж:

- от 1 до 5 лет — 10 процентов;
- от 5 до 10 лет — 15 процентов;
- от 10 лет до 15 лет — 20 процентов;
- от 15 и более лет — 30 процентов.

б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу главного бухгалтера учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

По решению учредителя вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу может устанавливаться ежемесячная премия за высокие результаты работы;

- премиальные выплаты

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Установленные размеры премий по итогам работы (за квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя;

б) ежемесячная премия за высокие результаты работы (в случае если учредителем принято решение об ее установлении вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу). Ежемесячная премия по итогам работы устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц;

в) премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

г) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

- повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов за работу в сельской местности.

а) применяемый повышающий коэффициент к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях,

определенных правовым актом учредителя, локальным нормативным актом учреждения (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи составляет 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
Краснокоротковского сельского поселения  
«Благоустройство»

Размеры базовых окладов (ставок)  
по профессиональным квалификационным группам работников муниципального  
казенного учреждения Краснокоротковского сельского поселения  
«Благоустройство»

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, профессии (должности)	Базовый оклад (ставка), рублей
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	

1.1.	<p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:</p> <p>1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик, дворник, истопник, заготовитель продуктов и сырья, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, рабочий по благоустройству населенных пунктов, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда);</p> <p>2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p>	<p>7775</p> <p>9145</p>
1.2.	<p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:</p> <p>1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, пожарный;</p> <p>2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)</p>	<p>9772</p> <p>10525</p> <p>10774</p> <p>11151</p>



	наименование «ведущий»; 5 квалификационный уровень: главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	12279
2.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»: 1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров, начальник отдела капитального строительства, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела; 2 квалификационный уровень: главный механик, главный энергетик; 3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала	13906  15285  16661
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»: 1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор по физической культуре; 2 квалификационный уровень: инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог организатор, тренер-преподаватель; 3 квалификационный уровень: методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист; 4 квалификационный уровень: старший методист, учитель-логопед	10708  10843  10976  12314
3.2	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»: 1 квалификационный уровень заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, сектором	13906
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: культурорганизатор	10843

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
Краснокоротковского сельского поселения  
«Благоустройство»

Размеры базовых окладов (ставок)  
работников муниципального казенного учреждения Краснокоротковского  
сельского поселения «Благоустройство», занимающих должности, не  
включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Базовый оклад (ставка), рублей
1	2	3
1.	Служащие:	
1.1.	Главный инженер	16661
1.2.	Главный специалист	13906
1.3.	Специалист	11552
1.4.	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений:	
	не имеющий категории	11552
	имеющий II категорию	11665
	имеющий I категорию	11778
	имеющий категорию «ведущий»	11902
1.5.	Инженер-электрик:	
	не имеющий категории	11552
	имеющий II категорию	11665
	имеющий I категорию	11902
1.6.	Техник-энергетик:	
	не имеющий категории	9772
	имеющий II категорию	10525
	имеющий I категорию	11151
1.7.	Охранник	9772
1.8.	Старший диспетчер	10525
1.9.	Диспетчер	9772
2.	Рабочие	
2.1.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования:	
	2–3-го разряда	7775

	4–5-го разряда	8295
	6–7-го разряда	8816
	8-го разряда	9073
2.2.	Оператор котельной:	
	2–3-го разряда	7775
	4–5-го разряда	8295
	6-го разряда	8816
2.3.	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования:	
	2–3-го разряда	7775
	4–5-го разряда	8295
2.4.	Слесарь-ремонтник:	
	2–3-го разряда	7775
	4–5-го разряда	8295
	6–7-го разряда	8816
2.5.	Слесарь-сантехник:	
	2–3-го разряда	7775
	4–5-го разряда	8295
	6-го разряда	8816
2.6.	Электрогазосварщик:	
	1–3-го разряда	7775
	4–5-го разряда	8295
	6-го разряда	8816
2.7.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования:	
	2–3-го разряда	7775
	4–5-го разряда	8295
	6-го разряда	8816