



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 августа 2015 г. 500
от _____ № _____
г. Симферополь

*О системе оплаты труда работников
государственных учреждений,
отнесенных к ведению Государственного
комитета по делам межнациональных отношений
и депортированных граждан Республики Крым*

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 84 Конституции Республики Крым, статьёй 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», статьёй 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»

Совет министров Республики Крым **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Государственного комитета по делам межнациональных отношений и депортированных граждан Республики Крым (далее - Положение).

2. Установить, что финансирование расходов, направленных на оплату труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Государственного комитета по делам межнациональных отношений и депортированных граждан Республики Крым, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3. Государственному комитету по делам межнациональных отношений и депортированных граждан Республики Крым (далее-Государственный комитет):

3.1. Обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Государственного комитета.

3.2. Осуществлять координацию работы государственных учреждений, отнесенных к ведению Государственного комитета, по реализации Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего постановления.

3.3. Давать разъяснения по применению Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего постановления.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 февраля 2015 года.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Совета министров Республики Крым Бальбека Р.И.

**Глава Республики Крым,
Председатель Совета министров
Республики Крым**



С. АКСЁНОВ

**Заместитель Председателя
Совета министров Республики Крым
руководитель Аппарата
Совета министров Республики Крым**

Л. ОПАНАСЮК

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников государственных учреждений,
отнесенных к ведению Государственного комитета по делам
межнациональных отношений и депортированных граждан
Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Государственного комитета по делам межнациональных отношений и депортированных граждан Республики Крым (далее - учреждения), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права; нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», настоящим Положением и с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- общероссийского классификатора профессий и должностей;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Штатное расписание учреждения согласовывается с Государственным комитетом по делам межнациональных отношений и депортированных граждан Республики Крым (далее – Государственный

комитет), утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

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

1.6. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада, с учетом доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

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

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.9. Руководитель (работодатель) учреждения обязан своевременно и правильно определять размеры заработной платы работников.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Государственным комитетом в фиксированном размере (рублях—Российской Федерации) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, типу учреждения, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ, масштабов управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Заместителям руководителей учреждений размеры должностных окладов устанавливаются на 10-15 процентов, главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада соответствующего руководителя.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Государственным комитетом в соответствии с видами стимулирующих выплат, приведенных в разделе 6 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Государственным комитетом.

2.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.5. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается Государственным комитетом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 6.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

3.1. Должностные оклады работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Дом дружбы народов» устанавливаются в соответствии с окладами, определенными в разделе III приложения 1 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, утвержденному постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 529.

3.2. Должностные оклады работников Государственного автономного учреждения Республики Крым «Редакция газеты «Янъы дюнья», Государственного автономного учреждения Республики Крым «Редакция журнала «Йылдыз» устанавливаются в соответствии с приложениями 1, 2 к Положению о системе оплаты труда работников государственных учреждений печатных средств массовой информации Республики Крым, утвержденному постановлением Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 42.

3.3. Должностные оклады работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр информационных и социальных технологий развития межнациональных коммуникаций в Республике Крым», Государственного автономного учреждения Республики Крым «Медиацентр им.И.Гаспринского» устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3.4. В зависимости от условий труда работникам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

Разряд работ ЕТКС	Оклад, рублей
1 разряд	6200-6310
2 разряд	6310-6420
3 разряд	6420-6530
4 разряд	6530-6630
5 разряд	6630-6770
6 разряд	6770-6900
7 разряд	6900-7100
8 разряд	7130

4.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. С учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В этих целях в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждений без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

5.3. Перечень компенсационных выплат, размер и условия их начисления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

5.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До введения новой системы оплаты труда всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется ранее установленное повышение.

Работникам, которые используют в работе дезинфицирующие средства, а также работникам, которые заняты уборкой туалетов, сохраняется размер доплаты в абсолютном выражении, но не более действующего размера доплаты до момента введения новой системы оплаты труда.

При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6. Доплата за работу в ночное время.

Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время не должен быть установлен в ином размере, руководителям учреждения при разработке

проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночное время считается с 22 часов до 6 часов.

Руководителям учреждений при разработке локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, трудовых договоров рекомендуется:

1) устанавливать доплату сверх 20% работникам учреждений с учетом обеспеченности финансовыми ресурсами;

2) в случае увеличения размера доплаты сверх 20% устанавливать указанную доплату работнику индивидуально, но не более действующего размера доплаты за работу в ночное время до момента введения новой системы оплаты труда;

3) если после проведения в установленном порядке увеличения должностных окладов размер индивидуально установленной доплаты окажется менее 20% должностного оклада, то с этого времени размер доплаты устанавливается работнику на общих основаниях.

5.7. Работникам учреждений с их согласия может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов) при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму продолжительности рабочего дня. Доплата за разделение рабочего дня на части проводится за отработанное время в размере до 30 процентов должностного оклада, конкретный размер доплаты определяет руководитель учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Время внутрисменного, сменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут выплачиваться указанные доплаты, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

5.8. Руководители учреждений по согласованию с представительным органом работников могут устанавливать ненормированный рабочий день для водителей легковых и санитарных автомобилей с доплатой 25 процентов должностного оклада. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.10. Работникам учреждений могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение

наряду со своими обязанностями обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, максимальным размером не ограничиваются.

5.11. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

5.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличения объема работ оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу. Перечень стимулирующих выплат, размер и условия их начисления фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Установление стимулирующих выплат осуществляется 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:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, порядок и критерии их выплат устанавливаются Государственным комитетом.

6.2 Работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за выслугу лет;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сотрудникам учреждений в зависимости от их фактической нагрузки, участия в выполнении решений вышестоящих органов

власти и реализации национальных и региональных проектов, целевых программ, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты определяется руководителем учреждения, а руководителю учреждения и его заместителям – Государственным комитетом, сроком не более 1 года, по истечении которого выплата может быть сохранена или отменена, и выплачивается ежемесячно в пределах фонда оплаты труда в размере не более 100% должностного оклада.

Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу в следующих размерах: II класс – 10%, I класс – 25%, которая рассчитывается и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

В случае несвоевременного исполнения заданий, ухудшения качества работы указанные выплаты подлежат пересмотру в сторону уменьшения или отмены.

6.4. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается руководителям и специалистам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных (муниципальных) учреждениях по специальности, соответствующей занимаемой должности, в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
Свыше 3 лет	10
Свыше 10 лет	20
Свыше 30 лет	30

Порядок и условия выплаты за выслугу лет определяются приказом Государственного комитета.

Размер выплаты за выслугу лет работникам учреждения устанавливается на основании приказа руководителя по решению комиссии по определению непрерывного стажа работы по специальности, а руководителю учреждения и его заместителям – на основании приказа Государственного комитета по представлению руководителя учреждения и соответствующего решения комиссии по установлению непрерывного стажа работы в соответствующей отрасли.

Выплата за выслугу лет производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера такой выплаты. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном и учебном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, такая выплата производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы.

Установление выплаты за выслугу лет или изменение ее размера проводится с начала месяца, который наступает за месяцем работы, в котором возникло такое право.

6.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

до 10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «заслуженный»;

до 15% от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «народный»;

до 25% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую выплату за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

Размер выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается на основании приказа руководителя, а руководителю учреждения и его заместителям – на основании приказа Государственного комитета по представлению руководителя учреждения.

6.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Премирование осуществляется 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:

заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Премииальные выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг со стороны граждан.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При премировании работников следует руководствоваться следующими принципами:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в пределах фонда оплаты труда.

Размер премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год), премии за выполнение особо важных и срочных работ работникам учреждения устанавливается на основании приказа руководителя, а руководителю учреждения и его заместителям – на основании приказа Государственного комитета по представлению руководителя учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Выплаты социального характера

Экономия фонда оплаты труда может быть использована на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

Выплаты социального характера не являются частью заработной платы работников и не учитываются при исчислении среднего заработка.

Порядок и условие осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются локальными нормативными актами учреждений или в коллективных договорах с учетом мнения представительного органа работников.

9. Переходные положения

Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе единой тарифной сетки об оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Заместитель Председателя Совета
министров Республики Крым –
руководитель Аппарата Совета
министров Республики Крым**



Л. ОПАНАСЮК

Приложение
к Положению о системе оплаты
труда работников государственных
учреждений, отнесённых к
ведению Государственного
комитета по делам
межнациональных отношений и
депортированных граждан
Республики Крым

Должностные оклады работников государственных учреждений

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Группа 1		
1.1	Агент рекламный, делопроизводитель, секретарь, оператор компьютерного набора, курьер	6420-6480
Группа 2		
2.1	Администратор; техник; техник по защите информации, художник, корректор, технический редактор, заведующий хозяйством	6530-6578
2.2	Должности служащих по пункту 2.1, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6578-6626
Группа 3		
3.1	Аналитик; бухгалтер; документовед; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; психолог; социолог; корреспондент, специалист по кадрам, специалист по защите информации; специалист по охране труда, специалист по информационным ресурсам; специалист по закупкам, редактор, художественный редактор, обозреватель, методист, дизайнер, специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; юрисконсульт	6770-6842
3.2	Должности служащих по пункту 3.1, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6842-6914
3.3	Должности служащих по пункту 3.1, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6914-6986
3.4	Должности служащих по пункту 3.1, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6986-7058
Группа 4		
	Начальник отдела	7130-8400