



**УПРАВЛЕНИЕ
ПЕЧАТИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

20.06.2022

№ 63

г. Барнаул

«Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края»

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края.

2. Краевому бюджетному учреждению «Издательский дом «Регион» (Пашаева О.А.) разработать и принять локальные нормативные акты, регламентирующие порядок оплаты труда работников указанного учреждения, а также обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров его работников.

3. Признать утратившими силу приказы управления связи и массовых коммуникаций Алтайского края:

от 17.05.2018 № 61 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края»;

от 18.07.2018 № 100 «О внесении изменений в приказ управления связи и массовых коммуникаций Алтайского края от 17.05.2018 № 61».

4. Настоящий приказ вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.06.2022.

5. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Заместитель начальника управления

П.К. Родионов

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления печати
и массовых коммуникаций
Алтайского края
от 20.06.2022 № 63

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевых государственных
бюджетных учреждений, подведомственных управлению
печати и массовых коммуникаций Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края (далее – «Примерное положение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края (далее – «работники», «учреждения» и «Управление» соответственно).

1.2. Примерное положение предусматривает минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», и Примерным положением с учетом специфики деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера и порядка установления выплат компенсационного характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденного нормативным правовым актом Алтайского края;

перечня видов выплат стимулирующего характера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденного нормативным правовым актом Алтайского края; условий настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений; мнений соответствующих профсоюзных организаций учреждений.

1.5. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»).

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с размерами, указанными в Примерном положении, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

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

1.9. Оплата труда работников определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. При составлении штатного расписания используются следующие принципы:

расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей государственного задания;

учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.11. Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с Управлением

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще 1 раза в год Управлением.

С учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью, на основании представления учреждения Управление с учетом мнения заместителя Председателя Правительства Алтайского края, координирующего деятельность Управления, по согласованию с Губернатором Алтайского края, Председателем Правительства Алтайского края вправе устанавливать норматив, превышающий максимальное число заместителей руководителя учреждения.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке этому учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

1.13. Размер средств на оплату труда работников учреждений может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

1.14. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляемой Управлением в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

1.15. Примерное положение носит для учреждений рекомендательный характер и является основой для разработки в учреждениях соответствующих положений об оплате труда работников.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений определяются трудовыми договорами на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей и предельные размеры повышающих коэффициентов установлены в приложении к Примерному положению.

2.2. Заработная плата работников учреждений (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с пунктом 2.1 Примерного положения и приложением к Примерному положению, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до их применения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнении ими работ той же квалификации.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителями учреждений.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

2.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не может превышать 4,0. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент, не образуя новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.5. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников учреждений их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением. Конкретные перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в положениях об оплате труда работников и в трудовых договорах работников.

3.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденными постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, по их засекречиванию и рассекречиванию, а также за работу с шифрами; персонифицированная доплата.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147

Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководители учреждений организуют проведение специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время, сверхурочная работа, выполнение работ различной квалификации), устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Конкретные размеры выплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

3.7. Ежемесячная процентная доплата к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, по их засекречиванию и рассекречиванию, а также за работу с шифрами устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной доплаты к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, по их засекречиванию и рассекречиванию, а также за работу с шифрами работникам учреждений устанавливается трудовым договором по согласованию с Управлением. Ежемесячная процентная доплата к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, по их засекречиванию и рассекречиванию, а также за работу с шифрами устанавливается только по основной должности.

3.8. В случае если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, оказывается ниже минимального размера оплаты

труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и установленным минимальным размером оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

4.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления, утвержденными постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию государственных услуг, утвержденной Управлением, и Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Работникам учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии.

4.3. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом напряженности режима работы, степени участия работников в выполнении поручений и указаний Президента Российской Федерации, поручений Губернатора Алтайского края, заместителей Председателя Правительства Алтайского края, поручений Управления, реализации государственных программ Российской Федерации, государственных программ Алтайского края, ведомственных целевых программ, возможности самостоятельного выполнения срочных, особо важных и ответственных работ.

4.4. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, качественного выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, качественной подготовки документов.

4.5. Размер выплат, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 Примерного положения, определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (в соответствии с установленными в пунктах 4.6–4.8 Примерного положения критериями), и составляет:

за интенсивность и высокие результаты работы – не более 300% в месяц;
за качество выполняемых работ – не более 250% в месяц.

Такие выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.6. Основными критериями для определения выплаты за интенсивность являются:

привлечение работника к выполнению непредвиденных и особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы.

4.7. Основными критериями для определения выплаты за высокие результаты работы являются:

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

проявление инициативы и творческого подхода к делу.

4.8. Основными критериями для определения выплаты за качество выполняемых работ являются:

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.9. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в процентном отношении к окладу работникам учреждения, за исключением работников, работающих на условиях совместительства. Назначение и начисление выплаты за стаж непрерывной работы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты, в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

Для исчисления ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы в него включаются периоды работы работника в данном учреждении и (или) периоды его работы по аналогичной специальности (профессии) в других организациях.

4.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж непрерывной работы начисляется на оклад по основному месту работы.

4.11. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата соответствующего повышения оклада производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за стаж непрерывной работы с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4.12. При наличии у работника ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, ему устанавливается выплата к должностному окладу (должностному окладу) в размере:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8%, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук – 16%, но не более 7000 рублей в месяц.

4.13. При наличии у работника учреждения почетного звания «Заслуженный журналист Российской Федерации», «Заслуженный работник связи и информации Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный журналист Алтайского края» или иного почетного звания в рамках отрасли, курируемой Управлением, такому работнику устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к окладу (должностному окладу), но не более 8%. При наличии у работника двух и более почетных званий, выплата устанавливается по одному из оснований.

4.14. Выплаты к окладу за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются со дня их присвоения.

4.15. В целях поощрения работников учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных работ.

4.16. Премияльные выплаты работнику учреждения, их периодичность и размеры определяются приказом руководителя учреждения в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

4.17. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), выплаты за выполнение особо важных, сложных и срочных работ, осуществляются на основании приказа руководителя учреждения с учетом результатов деятельности учреждения по итогам выполнения государственного задания.

4.18. Единовременные (разовые) премии выплачиваются в связи с:
профессиональным праздником;

награждением государственной наградой Российской Федерации, наградой Алтайского края или в связи с поощрением федеральным органом государственной власти, иным федеральным государственным органом, органом государственной власти Алтайского края, иным государственным органом Алтайского края;

юбилеем работника (50 и далее каждые 5 лет).

При этом общий размер единовременных (разовых) премий не может превышать трех окладов (должностных окладов) в год.

5. Условия выплаты материальной помощи работникам учреждений

5.1. В пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников учреждения работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

по семейным обстоятельствам.

5.2. К семейным обстоятельствам, предусмотренным пунктом 5.1

Примерного положения, относятся:

продолжительное (более одного месяца) заболевание работника, его супруги (супруга) или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденное документами медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление работника в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруги (супруга) работника или его близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья работника в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

5.3. Материальная помощь к отпуску выплачивается работнику при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска или его части и не может превышать двух должностных окладов в год.

5.4. Материальная помощь к отпуску работнику, принятому, уволенному в текущем календарном году, выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.5. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается единовременно за счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения.

5.6. Максимальный размер материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным пунктом 5.1 Примерного положения, не может превышать трех должностных окладов в год.

5.7. Выплата материальной помощи работнику осуществляется по его личному заявлению на основании приказа руководителя учреждения и в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников учреждения.

Приложение к примерному положению об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников по профессиональным квалификационным
группам должностей учреждения**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Предельные размеры повышающих коэффициентов
1	2	3	4	5
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, специалистов и служащих телевидения (радиовещания)			
1.1	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»			
1.1.1	1-й квалификационный уровень	заведующий видеотекой	6709	1,0
1.1.2	3-й квалификационный уровень	ассистент видеооператора	7269	1,0
		ассистент режиссера	7269	1,0
		оператор видеозаписи	7269	1,0
		художник компьютерной графики	7269	1,0
		звукооформитель	7269	1,0
		электромеханик	7269	1,0
1.2	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»			
1.2.1	1-й квалификационный уровень	редактор телевидения (радиовещания)	8387	1,0
		редактор программ	8387	1,0
1.2.2	2-й квалификационный уровень	корреспондент телевидения (радиовещания)	8499	1,0
		ответственный редактор телевидения (радиовещания)	8499	1,0
		старший редактор телевидения (радиовещания)	8499	1,0

1.2.3	3-й квалификационный уровень	специальный корреспондент телевидения (радиовещания)	8611	1,0
		собственный корреспондент телевидения (радиовещания)	8611	1,0
		ответственный секретарь телевидения (радиовещания)	8611	1,0
		ответственный выпускающий телевидения (радиовещания)	8611	1,0
		видеооператор	8611	1,0
		старший видеооператор	8611	1,0
		администратор телевидения	8611	1,0
		режиссер телевидения (радиовещания)	8611	1,0
		режиссер монтажа	8611	1,0
		телеоператор	8611	1,0
1.2.4	4-й квалификационный уровень	продюсер телевизионных программ (радиопрограмм)	8779	1,0
		редактор-консультант телевидения (радиовещания)	8779	1,0
		обозреватель телевидения (радиовещания)	8779	1,0
		ведущий программы	8779	1,0
1.2.5	5-й квалификационный уровень	шеф-редактор телевидения	8946	1,0
1.3	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»			
1.3.1	1-й квалификационный уровень	главный выпускающий	9505	1,0
1.3.2	2-й квалификационный уровень	начальник редакции (отдела)	10064	1,0
		заместитель главного редактора	10064	1,0
		главный режиссер	10064	1,0
1.3.3	3-й квалификационный уровень	главный редактор телевидения (радиовещания)	11183	1,0
2	Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных и электронных средств массовой информации			
2.1	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников печатных и электронных средств массовой информации первого уровня»			

2.1.1	1-й квалификационный уровень	оператор компьютерного набора	6150	1,0
2.2	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников печатных и электронных средств массовой информации второго уровня»			
2.2.1	1-й квалификационный уровень	корректор	6709	1,0
		технический редактор	6709	1,0
2.2.2	3-й квалификационный уровень	фоторедактор	7269	1,0
2.3	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников печатных и электронных средств массовой информации третьего уровня»			
2.3.1	1-й квалификационный уровень	корреспондент	8388	1,0
		выпускающий (редактор по выпуску)	8388	1,0
		шеф-редактор	8388	1,0
		администратор сайта	8388	1,0
		фотокорреспондент	8388	1,0
2.3.2	2-й квалификационный уровень	редактор	8500	1,0
		старший корреспондент	8500	1,0
		старший фотокорреспондент	8500	1,0
2.3.3	3-й квалификационный уровень	системный администратор	8611	1,0
2.4	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников печатных и электронных средств массовой информации четвертого уровня»			
2.4.1	2-й квалификационный уровень	ответственный секретарь	10064	1,0
2.4.2	3-й квалификационный уровень	главный редактор	11183	1,0
3	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
3.1	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
3.1.1		звукорежиссер	8779	1,0
3.2	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
3.2.1		гример-пастижер	3914	1,0
3.2.2		осветитель	3914	1,0

4	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих			
4.1	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
4.1.1	1-й квалификационный уровень	архивариус	7269	1,0
4.2	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
4.2.1	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8611	1,0
4.2.2	3-й квалификационный уровень	начальник отдела АХД	10064	1,0
4.3	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
4.3.1	1-й квалификационный уровень	специалист по кадрам	8388	1,0
		юрисконсульт	8388	1,0
		специалист по охране труда	8388	1,0
		инженер по безопасности движения	8388	1,0
		ведущий инженер	8388	1,0
		инженер по телевизионному и радиовещательному оборудованию	8388	1,0
		администратор вычислительной сети	8388	1,0
4.3.2	4-й квалификационный уровень	ведущий бухгалтер	8779	1,0
		бухгалтер, кассир	8779	1,0
		ведущий специалист по госзакупкам	8779	1,0
4.3.3	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	10065	1,0
4.4	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
4.4.1	1-й квалификационный уровень	начальник технического отдела	9505	1,0
5	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих			
5.1	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			

5.1.1	1-й квалификационный уровень	уборщик производственных и служебных помещений	3120	1,0
		дворник	3120	1,0
5.2	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
5.2.1	1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	5030	1,0

* Применение повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), который применяется при исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат, повышающих коэффициентов к окладам.