



Министерство цифрового развития
Воронежской области
(Минцифры ВО)

Правовое управление правительства Воронежской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 14 » 04 2026 г.
Регистрационный номер № 364

П Р И К А З

31 марта 2026 года

№ 42-01-06 / 61

г. Воронеж

Об утверждении положения об оплате труда работников казенного учреждения Воронежской области «Информационно-технологический центр Воронежской области», в отношении которого министерство цифрового развития Воронежской области осуществляет функции и полномочия учредителя

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить положение об оплате труда работников казенного учреждения Воронежской области «Информационно-технологический центр Воронежской области», в отношении которого министерство цифрового развития Воронежской области осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр цифрового развития
Воронежской области

Д.В. Волков

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
приказом министерства
цифрового развития
Воронежской области
от 21 марта 2026 года № 42-01-06/61

Положение об оплате труда работников казенного учреждения Воронежской области «Информационно-технологический центр Воронежской области», в отношении которого министерство цифрового развития Воронежской области осуществляет функции и полномочия учредителя

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников казенного учреждения Воронежской области «Информационно-технологический центр Воронежской области», в отношении которого министерство цифрового развития Воронежской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее соответственно - Положение, учреждение, министерство), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Воронежской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), персональные повышающие коэффициенты к окладам, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.6. Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

Перечень должностей работников учреждения, относящихся к основному персоналу (далее – перечень), определен приложением № 1 к настоящему Положению.

Отнесению к основному персоналу подлежат предусмотренные перечнем должности специалистов независимо от производных должностных наименований: «ведущий», «главный», «старший», «младший».

1.7. При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Штатное расписание, согласованное с министерством и управлением государственной службы и кадров Правительства Воронежской области, утверждается директором учреждения. Штатное расписание включает в себя все должности работников учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ). В случае если должности работников учреждения, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения замещаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и определены приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и определены приложением № 3 к Положению.

2.4. Размеры окладов по должностям, не включенным в ПКГ, определены приложением № 4 к Положению.

2.5. Работникам учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладу .

При определении размера персонального повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовки работника, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу на определенный срок и его размере принимается директором учреждения в отношении конкретного работника, с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Предельный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения могут быть увеличены (проиндексированы) в соответствии с законом Воронежской области о бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Увеличение (индексация) размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям производится в соответствии с правовым актом Правительства Воронежской области.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» в учреждении устанавливаются:

- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждений или в абсолютных

размерах, если иное не установлено федеральным законодательством и законодательством Воронежской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

3.3.1. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства РФ от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.3. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области», работникам устанавливаются следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения на определенный срок, но не более, чем на один год, в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Выплату за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в следующих случаях:

- обеспечение безопасной и бесперебойной работы информационных ресурсов;
- выполнение особо важных и сложных заданий;
- качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных поручений);
- проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, периоде ее выплаты и размере принимает директор учреждения персонально в отношении каждого работника.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

4.3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- за ученую степень (кандидат (доктор) наук);
- за почетное звание Российской Федерации, Воронежской области;
- за профессиональное мастерство.

Выплаты за ученую степень (кандидат (доктор) наук) производится по основному месту работы при условии соответствия ученой степени профилю выполняемой работы (специальности) в размере 15% от оклада (должностного оклада).

Выплаты за почетное звание производится по основному месту работы в размере 10% от оклада (должностного оклада).

Выплату за ученую степень или почетное звание устанавливаются по одному из имеющихся оснований.

Выплата за профессиональное мастерство производится за победу в профессиональных конкурсах одновременно в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере не более 100 % от оклада (должностного оклада).

4.3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в нем. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы в учреждении независимо от длительности перерывов между ними.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 1 года до 3 лет - 10%;
- при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 15%;
- при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 5 лет до 8 лет - 20%;
- при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 8 до 15 лет - 25%;
- при стаже непрерывной работы, выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляются исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета доплат и надбавок.

Установление выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа учреждения.

Документом, подтверждающим стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение размера установленной работнику выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится при наличии у работника стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в более высоком размере, со дня достижения соответствующего стажа.

4.4. В целях материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждений устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- за квартал;
- единовременное премирование.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал осуществляются по решению директора учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с порядком проведения оценки эффективности деятельности работников и их премирования. Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников и их премирования, согласованный с министерством, утверждается приказом учреждения.

При принятии решения о премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в периоде, за который выплачивается премия;
- отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- отсутствие дисциплинарного взыскания.

Основаниями для уменьшения размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал являются нарушения работником учреждения правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, исполнительской дисциплины, а также применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка,

взыскания за коррупционное правонарушение в том квартале, за который производится премиальная выплата.

Выплата премии по итогам работы за квартал производится за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- период временной нетрудоспособности;
- иные периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

Премирование лиц, которые на дату принятия решения о премировании уволены из учреждения, не осуществляется.

Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, Губернатором Воронежской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, Воронежской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, поощрении иными федеральными органами власти в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения;

Максимальный размер премиальных выплат не ограничен.

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается.

5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливается приказом министерства в кратности от 1 до 7.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.8. Директору учреждения, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделом 3 и 4 настоящего Положения.

Основанием для осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера директору учреждения является приказ министерства с указанием размера выплат.

Директору учреждения премиальные выплаты по итогам работы за квартал производятся с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения с учетом личного вклада директора учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются приказом министерства.

5.9. Директору учреждения, заместителям директора, главному бухгалтеру могут быть произведены выплаты, установленные разделом 6 настоящего Положения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов директору учреждения и работникам может быть оказана единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- при регистрации брака (на основании копии свидетельства о регистрации брака);

- при рождении ребенка (на основании копии свидетельства о рождении);

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) (на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств (на основании подтверждающих документов);

- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью (на основании подтверждающих документов).

Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее размере принимает:

- работникам учреждения - директор учреждения;

- директору учреждения - министр цифрового развития Воронежской области (далее – министр).

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда директору учреждения и работникам могут производиться единовременные выплаты в размере до одного оклада (должностного оклада), если иной размер не установлен коллективным договором:

- в связи с профессиональными праздниками и установленными трудовым законодательством праздничными днями;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет и далее – каждые пять лет со дня рождения).

Решение о конкретном размере указанной единовременной выплаты принимает:

- работникам учреждения - директор учреждения;

- директору учреждения - министр.

6.3. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет директор учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения
Воронежской области
«Информационно-технологический
центр Воронежской области», в
отношении которого министерство
цифрового развития Воронежской
области осуществляет функции и
полномочия учредителя

Перечень должностей работников казенного учреждения
Воронежской области «Информационно-технологический центр
Воронежской области», относящихся к основному персоналу

1. Начальник отдела
2. Заместитель начальника отдела
3. Инженер
4. Инженер по защите информации
5. Инженер-проектировщик
6. Программист
7. Специалист
8. Специалист по связям с общественностью
9. Специалист по закупкам

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения
Воронежской области
«Информационно-технологический
центр Воронежской области», в
отношении которого министерство
цифрового развития Воронежской
области осуществляет функции и
полномочия учредителя

Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	16 647
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	20 576
2 квалификационный уровень	20 761
3 квалификационный уровень	20 985
4 квалификационный уровень	21 187
5 квалификационный уровень	21 299
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»*	
1 квалификационный уровень	23 314

*Оклад заместителя начальника отдела устанавливается на 5-10% ниже оклада начальника отдела.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения
Воронежской области
«Информационно-технологический
центр Воронежской области», в
отношении которого министерство
цифрового развития Воронежской
области осуществляет функции и
полномочия учредителя

Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям
рабочих

Наименование профессии	Размер оклада, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень Водитель автомобиля	10 566

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения
Воронежской области
«Информационно-технологический
центр Воронежской области», в
отношении которого министерство
цифрового развития Воронежской
области осуществляет функции и
полномочия учредителя

Размеры окладов по должностям, не включенным в профессиональные
квалификационные группы

Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2
Специалист по охране труда, специалист административно - хозяйственной деятельности	20 576