



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31.01.2020 г. № 17-П
Челябинск

Об утверждении Положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству информационных технологий и связи Челябинской области, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Челябинской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»

Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству информационных технологий и связи Челябинской области.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П «О Положении об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Челябинский региональный центр навигационно-информационных технологий» (Южноуральская панорама, 15 сентября 2012 г., № 141, спецвыпуск № 34);

постановление Правительства Челябинской области от 21.10.2015 г. № 544-П «О внесении изменения в постановление Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 23 октября 2015 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 29.01.2016 г. № 26-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 1 февраля 2016 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 20.07.2016 г. № 373-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 22 июля 2016 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 28.11.2016 г. № 632-П «О внесении изменения в постановление Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 29 ноября 2016 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 20.09.2017 г. № 503-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 22 сентября 2017 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 22.11.2017 г. № 633-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 23 ноября 2017 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 25.01.2018 г. № 18-П «О внесении изменения в постановление Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 29 января 2018 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 24.09.2018 г. № 427-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 1 октября 2018 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 03.10.2019 г. № 422-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 9 октября 2019 г.).

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Председатель
Правительства Челябинской области



А.Л. Текслер

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Челябинской области
от 31.01. 2020 г. № 17-П

Положение
об оплате труда работников областных государственных бюджетных и
казенных учреждений, подведомственных Министерству информационных
технологий и связи Челябинской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству информационных технологий и связи Челябинской области (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, и определяет порядок и условия оплаты труда работников областных государственных бюджетных и казенных учреждений, в отношении которых Министерство информационных технологий и связи Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя и главного распорядителя средств областного бюджета (далее именуются - Учреждения).

2. Система оплаты труда работников Учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения представительного органа работников Учреждений.

II. Порядок формирования систем оплаты труда работников Учреждений

4. Оплата труда работников Учреждений включает:

оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

5. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителями Учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно приложениям 1 и 2 к настоящему Положению.

6. Работникам Учреждений могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу) (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта Учреждения с учетом мнения представительных органов работников Учреждения и в соответствии с приказом руководителя Учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

7. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

8. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего

характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

9. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) оплата труда работника Учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

III. Виды выплат компенсационного характера

10. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

13. Выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон № 426-ФЗ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 9 настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона № 426-ФЗ.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 10 настоящего Положения выплаты отменяются.

14. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разъездном характере работы и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждений или трудовым договором. По желанию работников Учреждений сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждений, трудовым договором.

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждений, трудовым договором.

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

Размер доплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, объем дополнительной работы и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

16. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием устанавливаются в размере, предусмотренном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к

должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

IV. Виды выплат стимулирующего характера

17. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) за выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 6) выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

18. Размер и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом разрабатываемых в Учреждениях показателей и критериев оценки эффективности работы работников Учреждений в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника Учреждения не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждений с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, с учетом рекомендаций Министерства информационных технологий и связи Челябинской области.

19. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждений (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждений с учетом показателей и критериев эффективности работы, установленных локальными нормативными актами Учреждений.

21. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждений с учетом показателей и критериев эффективности работы, установленных локальными нормативными актами Учреждений.

22. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам Учреждений, которым по профилю основной

занимаемой должности в Учреждении присвоены ученая степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание в следующем размере:

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук;

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук, за почетное звание.

Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам Учреждений со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются работникам Учреждений со дня присвоения почетного звания.

При наличии у работника одного и более почетных званий выплата производится по одному из них.

23. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждений в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

Порядок и условия определения выслуги лет, дающей право на получение работником Учреждения выплаты за выслугу лет, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений.

24. Премияльные выплаты работникам Учреждений по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, премии за квартал, премии за год на основании положений о премировании, разрабатываемых в Учреждениях.

Премирование осуществляется на основании решений руководителей Учреждений в пределах фонда оплаты труда работников Учреждений.

25. Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

26. Оплата труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает: должностной оклад, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителей Учреждений определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности Учреждений и значимости Учреждений, и устанавливается Министерством информационных технологий и связи Челябинской области.

Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области, учредительными документами Учреждения.

Трудовой договор с руководителем Учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем Учреждения, утвержденной в соответствии с частью 3 статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

27. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждений и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

28. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров) определяется Министерством информационных технологий и связи Челябинской области в кратности от 1 до 7.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

29. При установлении условий оплаты труда руководителям Учреждений Министерство информационных технологий и связи Челябинской области исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым пункта 28 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждений и работы их руководителей и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Показатели оценки сложности руководства Учреждениями устанавливаются Министерством информационных технологий и связи Челябинской области.

30. Выплаты компенсационного характера для руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в

процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

31. Министерство информационных технологий и связи Челябинской области устанавливает руководителям Учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждений и работы их руководителей, утверждаемых Министерством информационных технологий и связи Челябинской области, за соответствующий период.

32. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям Учреждений.

VI. Заключительные положения

33. Штатные расписания Учреждений утверждаются руководителями Учреждений и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих).

34. Основной персонал Учреждений – работники Учреждений, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставами Учреждений целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждений – работники Учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами Учреждений целей деятельности, включая обслуживание зданий, оборудования.

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

Министерство информационных технологий и связи Челябинской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

35. Фонд оплаты труда работников областных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству информационных технологий и связи Челябинской области, формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Челябинской области, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

Фонд оплаты труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных Министерству информационных технологий и связи Челябинской области, формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций областного государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

36. Средства, предусмотренные в бюджете Челябинской области на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения в пределах выделенных средств.

37. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждений принимают руководители Учреждений на основании письменного заявления работников Учреждений.

Решение об оказании материальной помощи руководителям Учреждений на основании их письменного заявления принимает Министерство информационных технологий и связи Челябинской области.

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников областных
государственных бюджетных и
казенных учреждений,
подведомственных Министерству
информационных технологий и связи
Челябинской области

Размеры
должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	9304
2 квалификационный уровень	9502

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	10650
2 квалификационный уровень	11703
3 квалификационный уровень	14300
4 квалификационный уровень	14582

5 квалификационный уровень	15353
----------------------------	-------

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	15447
2 квалификационный уровень	15833
3 квалификационный уровень	17273
4 квалификационный уровень	18232
5 квалификационный уровень	20151

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	21778
2 квалификационный уровень	23896

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников областных
государственных бюджетных и
казенных учреждений,
подведомственных Министерству
информационных технологий и связи
Челябинской области

Размеры
окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1 квалификационный уровень	11703