

АДМИНИСТРАЦИЯ
МИЧУРИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
КАМЫШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31.01.2025 г.

№ 12

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений**

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. №1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области":

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений.
2. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01.02.2025 г.

Глава Мичуринского сельского поселения
Камышинского муниципального района
Волгоградской области



А.Ю. Кельн

Приложение
к постановлению администрации
Мичуринского сельского поселения
от 31.01.2025 г. № 12

Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений (далее - Учреждение) и включает в себя:

размеры базовых окладов работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам;

размеры базовых окладов работников Учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера;

виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда Учреждения, утвержденным распоряжением Администрации Мичуринского сельского поселения Камышинского муниципального района Волгоградской области.

1.4. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Мичуринского сельского поселения Камышинского муниципального района Волгоградской области.

1.5. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда Учреждения могут направляться Учреждением на оплату труда работников Учреждения в виде выплат стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры базовых окладов работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры базовых окладов работников Учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (должностных окладов), установленных в настоящем Положении;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя Учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом N 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление Учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. При индексации размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения (в том числе руководителю Учреждения) исходя из условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

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

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
Работа в выходной и праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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, и в размере 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.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников Учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность устанавливается за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за знание и применение компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах и другое.

Данная надбавка устанавливается работнику Учреждения в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада);

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за высокий профессионализм, своевременное и качественное выполнение работ, за выполнение работ в установленные сроки и графики, за показатели качества труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Учреждения, за качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения.

Данная надбавка устанавливается работнику Учреждения в размере не более 150 процентов оклада (должностного оклада);

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта, не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

3) выплаты за общий трудовой стаж - надбавка за общий трудовой стаж.

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах в зависимости от общего трудового стажа работы:

при общем трудовом стаже от 3 до 8 лет - 10 процентов;

от 8 до 13 лет - 15 процентов;

от 13 до 18 лет - 20 процентов;

от 18 до 23 лет - 25 процентов;

свыше 23 лет - 30 процентов.

Под общим трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности, а именно:

- время работы, как по основному месту работы, так и по совместительству;
- время нахождения на военной службе;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Выплата премии по итогам работы за квартал производится пропорционально отработанному времени работникам, проработавшим неполный расчетный период (квартал, год) вследствие:

принятия на работу или увольнения в течение календарного года;

временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы за квартал и год не начисляется и не выплачивается за тот период, в котором работник был подвергнут дисциплинарному взысканию в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. N 32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской";

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

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

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

4.2. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с Учредителем.

4.3. Срок, на который работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего

характера работникам определяются локальным нормативным актом Учреждения.

4.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам Учреждения (в том числе руководителю Учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.6. Выплата, работающим в сельской местности, устанавливается как повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов от должностного оклада.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из:

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

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

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденным нормативным правовым актом администрации Мичуринского сельского поселения Камышинского муниципального района Волгоградской области. Размер должностного оклада руководителя Учреждения не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя Учреждения, равный 95 процентам ежемесячного оклада Главы Мичуринского сельского поселения Камышинского муниципального района Волгоградской области, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, законами Волгоградской области, правовыми актами Губернатора Волгоградской области.

5.4. Предельный размер должностного оклада руководителя Учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения (в том числе руководителя Учреждения), проведенной после его установления. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления (штатной численности) работников Учреждения.

5.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется исходя из штатной численности работников Учреждения:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю Учреждения относятся:

- 1) надбавка за общий трудовой стаж.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, за исключением случаев, установленных действующим законодательством. Размер надбавки определяется в соответствии пп. 3 пункта 4.1 настоящего Положения;

- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя Учреждения и его размере принимается Учредителем.

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

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

- 3) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за квартал). Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год. Премия выплачивается при наличии экономии в фонде оплаты труда;

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

- 4) Выплата, работающим в сельской местности, устанавливается как повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов от должностного оклада.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, (за исключением надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от выполнения ими критериев оценки эффективности (качества) работы Учреждения.

Критериями для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю являются:

- соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной отчетности, иной обязательной отчетности, формируемой на основании данных бюджетного учета;
- обеспечение достоверности бюджетной и иной обязательной отчетности Учреждения;
- соблюдение бюджетного законодательства и правил ведения бюджетного учета;
- отсутствие фактов нецелевого использования средств;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременность выполнения поручений, предоставления информации;
- достижение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных Учредителем.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и его руководителя для установления выплат стимулирующего характера устанавливается Учредителем.

Премия по итогам работы за квартал и год руководителю Учреждения не начисляется и не выплачивается за тот период, в котором руководитель Учреждения был подвергнут дисциплинарному взысканию в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. № 32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской".

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

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

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника Учреждения в служебную командировку, направления работника Учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

- средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам (в том числе руководителю Учреждения) может предоставляться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель.

Размер материальной помощи работникам Учреждения (в том числе руководителю Учреждения) не должен превышать двух окладов (должностных окладов) в расчете на год. Материальная помощь может предоставляться единовременно к отпуску.

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

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

6.3. 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 и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных казенных учреждений

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ,
ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень: Бухгалтер, экономист, специалист	8718
	2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11715
	3 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12174
	4 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14248
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: водитель автомобиля	10718

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных казенных учреждений

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ
ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

N п/п	Наименование должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Начальник муниципального казенного учреждения	17993,00