



Администрация города Славгорода Алтайского края

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.11. 2013

№ 1500

г. Славгород

Об утверждении Положения  
об отраслевой системе оплаты  
труда работников и руководителей  
муниципальных учреждений города  
Славгорода по печати и информации  
всех типов (автономных, бюджетных,  
казенных)

В целях совершенствования системы оплаты труда работников и руководителей муниципальных учреждений города Славгорода по печати и информации всех типов (автономных, бюджетных, казенных), направленной на повышение качества предоставляемых услуг, расширения перечня предоставляемых услуг, и в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации **п о с т а н о в л я ю** :

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников и руководителей муниципальных учреждений города Славгорода по печати и информации всех типов (автономных, бюджетных, казенных) (Приложение №1).

2. Установить, что отраслевая система оплаты труда для работников и руководителей муниципальных учреждений города Славгорода по печати и информации всех типов (автономных, бюджетных, казенных) осуществляется в пределах средств, утвержденных на соответствующий финансовый год, в рамках нормативов затрат на выполнение муниципального задания.

3. Установить, что заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы администрации города В.Г.Игошина.

5. Данное постановление подлежит опубликованию в сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Славгород Алтайского края и распространяется на правоотношения возникшие с 01.10.2013 г.

Глава администрации

В.А. Кинцель

Приложение №1  
к постановлению администрации  
города Славгорода Алтайского края  
от 22.11.2013г. № 1500

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников и руководителей муниципальных учреждений города Славгорода по печати и информации всех типов (автономных, бюджетных, казенных)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников и руководителей муниципальных учреждений города Славгорода по печати и информации всех типов (автономных, бюджетных, казенных) (далее – учреждений).

1.2 Отраслевая система оплаты труда работников и руководителей муниципальных учреждений города Славгорода по печати и информации всех типов (автономных, бюджетных, казенных) (далее – отраслевая система оплаты труда) включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, г.Славгорода, а также настоящим Положением.

1.3 Отраслевая система оплаты труда работников и руководителей учреждений устанавливается с учетом:

- положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- положений Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- установленных государственных гарантий оплаты труда;
- перечня видов оплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Положением;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;
- мнения соответствующих профсоюзных организаций.

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

1.4 Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.5 Предельные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников указаны в Приложении №1 к настоящему Положению.

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

1.6 К основному персоналу работников учреждений относятся должности, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых созданы учреждения. Перечень должностей приведен в Приложении №1 к настоящему Положению.

1.7 Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями соответствующих учреждений по согласованию с Учредителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.8 Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема средств местного бюджета, направляемых на выплату заработной платы и (или) средств других источников, не запрещенных действующим законодательством.

1.9 Повышение предельных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края и г.Славгорода.

## 2. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1 Настоящее Положение определяет порядок (правила) исчисления размера должностного оклада руководителей учреждений.

2.2 При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.3 Средняя заработная плата основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала учреждения за все

месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителю учреждения.

2.4 При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность указанных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

2.5 Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности указанных работников за каждый календарный день месяца (с 1-го по 31-е число, для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. При этом численность работников за выходные и нерабочие праздничные дни принимается равной их численности за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням (п. 5 Порядка N167н, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 08.04.2008г. «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»).

При определении численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически работающего основного персонала учреждения (на основании табеля учета рабочего времени работников).

Работник, работающий в учреждении на условиях внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица).

2.6 Работники из числа основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко – дней, отработанных этими работниками, путем деления общего количества отработанных в отчетном месяце человеко-часов на продолжительность рабочего дня (исходя из установленной в соответствии с действующим законодательством продолжительности рабочей недели);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых в отчетном месяце работников в пересчете на полную занятость путем деления количества отработанных человеко-дней в отчетном месяце по календарю.

2.7 Среднемесячная численность работников из числа основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с п.2.6 настоящего положения.

2.8 Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, в соответствии с п.2.2 настоящего положения и составляет до 2-х размеров средней заработной платы указанных работников.

При создании новых муниципальных учреждений, а также в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, за календарный год, предшествующий году установления размера должностного оклада руководителя учреждения, размер указанного оклада определяется органом местного самоуправления, в ведении которого находится муниципальное учреждение, из расчета средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу учреждения, по штатному расписанию учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя и фиксируется в трудовом договоре работника.

2.9 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в процентах к должностному окладу, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, г.Славгорода и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

2.10 Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда (за работу в оперативном режиме);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премия за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению задания (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);
- премия к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

Размеры выплат за стаж определяются в соответствии с пунктом 4.2.3. настоящего положения.

Размеры выплат за интенсивность труда, премиальные выплаты осуществляются с учетом выполнения муниципального задания, доведенного до учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, определяется в соответствии с п.4.2.2, п. 4.2.4 и устанавливаются в трудовом договоре.

2.11 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12 Руководителю учреждения размер и порядок выплаты материальной помощи устанавливается в трудовом договоре в соответствии с пунктом 4.2.7 настоящего положения.

2.13 Направление средств на стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения администрации г.Славгорода – главного распорядителя (получателя) средств местного бюджета с учетом достижения руководителем целевых показателей эффективности работы.

### 3.ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1 Перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), при сверхурочной работе, при увеличении объема работ, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении без учета повышающих коэффициентов.

3.2 Порядок установления выплат компенсационного характера.

3.2.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, г.Славгорода.

3.2.2 Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников. Их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

3.2.3 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат работодатель осуществляет проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывает

и реализует программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка не производится.

3.2.4 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, начисляются на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2.5 Размер выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются и определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты составляет до 50% к тарифным ставкам (должностным окладам), срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

3.2.6 Выплаты компенсационного характера работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1 Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда (за работу в оперативном режиме);
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за классность водителю;

- выплата материальной помощи.

4.2 Порядок установления выплат стимулирующего характера.

4.2.1 Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера и конкретизируется в трудовых договорах работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

4.2.2 Надбавка за интенсивность труда (за работу в оперативном режиме) выплачивается при 100% выполнении муниципального задания. Надбавка выплачивается ежемесячно и составляет до 20 % должностного оклада. При этом учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Надбавка за интенсивность труда является инструментом стимулирования работников и направлена прежде всего на качественный результат работы в оперативном режиме, актуальность тем, а также за разъездной характер работы.

4.2.3 Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в следующем процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения:

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

В стаж для установления ежемесячной выплаты за стаж работы включаются периоды работы в данном учреждении, в аналогичных учреждениях или по аналогичной специальности в других организациях.

4.2.4 Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется с периодичностью, в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, год);
- премия за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению задания (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ)
- единовременные (разовые) поощрительные премии.

4.2.4.1 Премия по итогам работы за месяц выплачивается в размере до 35 % должностного оклада с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

Общие условия материального стимулирования:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- стабильное выполнение установленной нормы;
- отсутствие в течении месяца замечаний, выговоров;
- повышение профессионального уровня, взаимозаменяемость;
- руководителям и главным бухгалтерам премии выплачиваются при условии соблюдения графика выхода, выпуска информации, т.п., соблюдения фонда оплаты труда, своевременной отчетности.

4.2.4.2 Премия по итогам работы за год вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, укрепления трудовой и производственной дисциплины, снижения текучести кадров. Размер вознаграждения максимально не ограничивается. Устанавливается работодателем по согласованию с представительным органом, исходя из наличия финансирования из внебюджетного источника.

4.2.4.3 Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться из собственных средств:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;
- в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации.

4.2.5 Водителю автомобиля, устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах: водителю 2-го класса – 10 %, водителю 1-го класса – 25 % к месячному окладу за отработанное в качестве водителя время.

Квалификация третьего, второго или первого классов водителю присваивается приказом директора предприятия.

Если водитель автомобиля второго и первого класса не выполняет требования, предусмотренные квалификационными характеристиками или дополнительные требования, установленные настоящим пунктом, руководитель предприятия с учетом мнения выборного профсоюзного органа может понизить ему класс квалификации.

4.2.6 Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения. Порядок премирования работников учреждения определяется Положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения по согласованию с первичной профсоюзной органи-

зацией или иным представительным органом работников, созданном в учреждении.

Премирование каждого конкретного работника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы, исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

4.2.7 Из фонда оплаты труда работникам, руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений работников, за счет доходов от оказания платных услуг.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает Учредитель на основании трудового договора и локального акта Учредителя.

Размер материальной помощи работникам учреждения, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Размер материальной помощи руководителю учреждения, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются трудовым договором с Учредителем.

Приложение №1  
к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников и руководителей  
муниципальных учреждений города Славгорода  
по печати и информации всех типов  
(автономных, бюджетных, казенных)

Предельные размеры должностных окладов  
основного персонала работников

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Предельные размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, специалистов и служащих телевидения		
1.1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников телевидения третьего уровня»		
1.1.1.	1-й квалификационный уровень	Специалист по связям с общественностью	8387
1.1.2.	3-й квалификационный уровень	Специальный корреспондент телевидения	8611
		Ответственный выпускающий телевидения	8611
		Режиссер монтажа	8611
		Телеоператор	8611
1.1.3.	4-й квалификационный уровень	Ведущий программы	8779
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	6151
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	6710
		технический редактор	6710
2.2.2.	3-й квалификационный уровень	фоторедактор	7269

	уровень		
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	8387
		выпускающий (редактор по выпуску)	8387
		фотокорреспондент	8387
2.3.2.	2-й квалификационный уровень	редактор	8499
		старший корреспондент	8499
		старший фотокорреспондент	8499
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	10065
2.4.2.	3-й квалификационный уровень	главный редактор	11183
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
4.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
4.1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.1.	1-й квалификационный уровень	начальник технического отдела	9506
4.2.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников печатных и электронных средств массовой информации третьего уровня"		
4.2.1.	3-й квалификационный уровень	системный администратор	8611

Предельные размеры должностных окладов  
категории работников, не принимающих непосредственного  
участия в выполнении основных функций учреждения,  
но обслуживающие их.

Предельные размеры окладов работников общеотраслевых должностей определены на основе отнесения общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Профессиональная квалификационная группа	Размер предельного должностного оклада, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	5620
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	5842
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	6031
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	7834

Предельные размеры окладов, ставок заработной платы рабочих учреждений устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ и на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" :

Рабочий разряд	Размер предельного должностного оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5491
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5620
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	5747

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5899
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6025
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6343
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6532
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6724