****

**СОВЕТ МОГОЧИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**РЕШЕНИЕ**

 30 ноября 2023 года № \_\_\_

г. Могоча

Об утверждении Положения «О размерах и условиях оплаты труда лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления

Могочинского муниципального округа

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014 № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края», Законом Забайкальского края от 29.06.2023 № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», Уставом Могочинского муниципального округа, Совет Могочинского муниципального округа **РЕШИЛ**:

1. Утвердить [Положение](#P37) «О размерах и условиях оплаты труда лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления Могочинского муниципального округа».

2. Признать утратившим силу решение Совета муниципального района «Могочинский район»:

- от 27.12.2022 № 152 об утверждении Положения «О размерах и условиях оплаты труда лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления муниципального района «Могочинский район»;

3. Настоящее решение подлежит обнародованию на специально оборудованном стенде, расположенном на первом этаже здания по адресу: Забайкальский край г. Могоча, ул. Комсомольская,13. Дополнительно настоящее решение официально обнародовать в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещенному по адресу: «https://mogocha.75.ru».

 4. Настоящее решение вступает в силу на следующий день после его официального обнародования.

 5. Настоящее решение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.11.2023.

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Совета Могочинского муниципального округа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Уфимцев  |  Глава муниципального района «Могочинский район» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Сорокотягин |

Утверждено

решением Совета Могочинского

муниципального округа

от 30.11.2023 № \_\_\_

Положение

о размерах и условиях оплаты труда лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы,

в органах местного самоуправления

 Могочинского муниципального округа

Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления Могочинского муниципального округа (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014 № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Законом Забайкальского края от 29.06.2023 № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края».

**Статья 1. Общие положения**

1.1. Целью настоящего Положения является обеспечение формирования единой правовой базы системы оплаты труда и ее единообразное применение для лиц, замещающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы (далее - работники), в органах местного самоуправления Могочинского муниципального округа (далее - органы местного самоуправления).

1.2. Действие настоящего Положения не распространяется на муниципальные унитарные предприятия и муниципальные учреждения, не являющиеся органами местного самоуправления в соответствии с Уставом Могочинского муниципального округа.

1.3. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени - продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от "списочного" подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

**Статья 2. Должности (профессии) работников в органах местного самоуправления, не относящиеся к должностям муниципальной службы**

2.1. Под должностями (профессиями) работников в органах местного самоуправления, не относящимися к должностям муниципальной службы, понимаются должности, учрежденные для финансово-экономического, информационного, документационного, хозяйственного и иного обеспечения деятельности органов местного самоуправления, обслуживающий персонал.

2.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем органа местного самоуправления, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих в органах местного самоуправления подразделяются на следующие профессиональные квалификационные группы (далее также - ПКГ):

2.3.1. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" (являющиеся квалифицированными работниками):

- 1 квалификационный уровень - делопроизводитель, помощник оперативного дежурного – оператор системы 112;

- 2 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший";

2.3.2. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

- 1 квалификационный уровень – оперативный дежурный ЕДДС, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью;

- 2 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория;

- 3 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория;

- 4 квалификационный уровень – должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий";

2.3.3. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (являющиеся квалифицированными работниками):

- 1 квалификационный уровень - инженер по охране труда, программист, документовед, экономист, специалист по кадрам, ревизор, специалист по связям с общественностью, юрисконсульт, специалист отдела;

- 2 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория;

- 3 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория;

- 4 квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий";

2.3.4. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" (являющиеся квалифицированными работниками) (являющиеся квалифицированными работниками):

- 1 квалификационный уровень - начальник отдела (группы, сектора, службы).

2.4. Гражданам, претендующим на замещение должностей, относящимся к ПКГ "Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих", и являющихся должностями финансово-экономического, информационного, документационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления, предъявляются требования по уровню образования, стажу и опыту работы, предъявляемые к лицам, замещающим должности муниципальной службы.

**Статья 3. Порядок и условия оплаты труда**

3.1. Заработная плата работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем органа местного самоуправления на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности в размерах не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденными постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014 N 382 ([Приложение № 1](#P192) к настоящему Положению).

3.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы, предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

3.5. Компенсационные выплаты.

3.5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

3.5.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

3.5.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.5.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, и другими видами работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.5.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы.

3.5.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

3.6. Стимулирующие выплаты.

3.6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

3.6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.6.3. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

- выплата за интенсивность;

- система премирования.

3.6.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается работникам, замещающим должности, относящиеся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, указанных в [пункте 2.3](#P66)настоящего Положения.

Надбавка выплачивается в размере до 30 процентов должностного оклада в зависимости от стажа работы на замещаемой должности:

- от 1 года до 5 лет - 10%

- от 5 лет до 10 лет - 15%

- от 10 лет до 15 лет - 20%

- от 15 лет и выше - 30%

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы в органах местного самоуправления на должностях, относящихся к должностям муниципальной службы, выборных муниципальных должностях, на аналогичных должностях, соответствующих профилю выполняемой работы в бюджетных и других учреждениях.

В стаж работы для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет руководитель органа местного самоуправления, муниципального органа вправе своим решением засчитать периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией работника. Периоды работы на указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.

3.6.5. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 Закона Забайкальского края 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

3.6.6. Выплата за интенсивность устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада).

Выплаты за интенсивность производится по следующим профессиональным квалификационным группам:

1) Должности, относящиеся к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" ([пункт 2.3.](#P82)2 настоящего Положения), в размере

до 25% должностного оклада – секретарю руководителя;

до 35% должностного оклада – специалисту по работе с молодежью.

По остальным должностям, относящихся к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" ([пункт 2.3.](#P82)2 настоящего Положения) выплата за интенсивность не предусматривается.

2) Должности, относящиеся к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" ([пункт 2.3.3](#P82) настоящего Положения), в размере

до 45% должностного оклада;

3) Должности, относящиеся к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" ([пункт 2.3.4](#P88) настоящего Положения), в размере до 100% должностного оклада;

3.6.7. Систему премирования работников составляют:

- ежемесячное денежное поощрение;

- материальная помощь к отпуску;

- премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

- премия по результатам работы за квартал.

Порядок и условия премирования работников устанавливается постановлением администрации Могочинского муниципального округа, и утвержденными на основании этого постановления локальными нормативными актами структурных подразделений администрации, в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности структурных подразделений.

3.6.7.1. Ежемесячное денежное поощрение работникам выплачивается в следующих размерах:

1) Должности, относящиеся к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" ([пункт 2.3.1](#P74) настоящего Положения), в размере до 70% должностного оклада;

2) Должности, относящиеся к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" ([пункт 2.3.2](#P77) настоящего Положения), в размере до 75% должностного оклада;

3) Должности, относящиеся к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" ([пункт 2.3.3](#P82) настоящего Положения), в размере до 55% должностного оклада;

4) Должности, относящиеся к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" ([пункт 2.3.4](#P88) настоящего Положения), в размере до 80% должностного оклада;

3.6.7.2. Материальная помощь к отпуску выплачивается работникам в размере 1,5 базовых (должностных) окладов в год.

3.6.7.3. Премия по результатам работы за квартал может быть выплачена работникам только при наличии экономии по фонду оплаты труда.

3.7. В случае если месячная заработная плата работников по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением, ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, работникам производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным Федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени.

Доплата, указанная в настоящем пункте, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников.

**Статья 4. Порядок формирования фонда оплаты труда работников**

4.1. Фонд оплаты труда работников органов местного самоуправления Могочинского муниципального округа формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

4.2. Размер фонда оплаты труда определяется с учетом надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Приложение N 1

к Положению "О размерах и условиях оплаты труда лиц,

замещающих должности, не относящиеся к должностям

муниципальной службы в органах местного самоуправления

Могочинского муниципального округа

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ЛИЦ,

ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, НЕ ОТНОСЯЩИЕСЯ К ДОЛЖНОСТЯМ

МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ, В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

МОГОЧИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ

1. Профессиональные квалификационные группы

должностей руководителей, специалистов и служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | - делопроизводитель;- помощник оперативного дежурного – оператор системы 112 | 7760,00 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 7961,00 |

1.2. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | - оперативный дежурный ЕДДС;- секретарь руководителя;- специалист по работе с молодежью | 8164,00 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 8365,00 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 8768,00 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 9169,00 |

1.3. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | - инженер по охране труда;- программист;- документовед;- специалист по кадрам;- ревизор;- специалист по связям с общественностью;- юрисконсульт;- специалист отдела; | 9572,00 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 9772,00 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 9973,00 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 10175,00 |

1.4. Профессиональная квалификационная группа

должностей служащих четвертого уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | - начальник отдела (группы, сектора, службы) | 10578,00 |