



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КОСТРОМЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 декабря 2025 года

№ 3037

Об утверждении Правил установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы, осуществляющих деятельность по реализации молодежной политики, подведомственных Администрации города Костромы

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 Порядка установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы, утвержденного постановлением Администрации города Костромы от 2 декабря 2022 года № 2309, руководствуясь частью 2 статьи 37, статьей 42, частью 1 статьи 57 Устава города Костромы,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемые Правила установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы, осуществляющих деятельность по реализации молодежной политики, подведомственных Администрации города Костромы.

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление Администрации города Костромы от 28 марта 2019 года № 460 «Об утверждении Правил установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Костромы "Молодежный комплекс «Пале»»»;

2.2. постановление Администрации города Костромы от 7 апреля 2020 года № 535 «О внесении изменений в постановление Администрации города Костромы от 28 марта 2019 года № 460 "Об утверждении Правил установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Костромы «Молодежный комплекс "Пале"»»»;

2.3. постановление Администрации города Костромы от 20 июля 2020 года № 1331 «О внесении изменения в Правила установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Костромы "Молодежный комплекс «Пале»»»;

2.4. постановление Администрации города Костромы от 28 января 2021 года № 84 «О внесении изменения в приложение к Правилам установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Костромы "Молодежный комплекс «Пале»»»;

2.5. постановление Администрации города Костромы от 11 марта 2022 года № 351 «О внесении изменений в Правила установления системы оплаты труда

работников муниципального казенного учреждения города Костромы "Молодежный комплекс «Пале»»»;

2.6. постановление Администрации города Костромы от 6 июля 2022 года № 1360 «О внесении изменения в приложение к Правилам установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Костромы "Молодежный комплекс «Пале»»»;

2.7. постановление Администрации города Костромы от 2 августа 2022 года № 1508 «О внесении изменения в приложение к Правилам установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Костромы "Молодежный комплекс «Пале»»»;

2.8. постановление Администрации города Костромы от 5 декабря 2023 года № 2479 «О внесении изменений в постановление Администрации города Костромы от 28 марта 2019 года № 460 "Об утверждении Правил установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Костромы «Молодежный комплекс "Пале"»»»;

2.9. постановление Администрации города Костромы от 27 декабря 2023 года № 2784 «О внесении изменения в приложение к Правилам установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Костромы "Молодежный комплекс «Пале»»»;

2.10. постановление Администрации города Костромы от 18 декабря 2024 года № 2380 «О внесении изменений в Правила установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Костромы "Молодежный комплекс «Пале»»»;

2.11. постановление Администрации города Костромы от 28 ноября 2025 года № 2679 «О внесении изменений в Правила установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Костромы "Молодежный комплекс «Пале»»».

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2025 года.

Временно исполняющий полномочия
Главы города Костромы



А. В. Смирнов

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением
Администрации города Костромы
от «25» декабря 2025 года № 3037



ПРАВИЛА
установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений
города Костромы, осуществляющих деятельность по реализации молодежной
политики, подведомственных Администрации города Костромы

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы, осуществляющих деятельность по реализации молодежной политики, подведомственных Администрации города Костромы (далее, соответственно, – Правила, учреждения) определяют обязательные требования, которым должны соответствовать устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами системы оплаты труда работников учреждений, а также регулируют отношения, связанные с формированием фонда оплаты труда учреждений, формированием и согласованием штатных расписаний учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) профессиональных стандартов;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечивать оплату по труду (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации) и реализацию основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе выплату работникам, полностью отработавшим за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), месячной заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2. Установление системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Костромской области, Порядком установления систем оплаты труда работников

муниципальных учреждений города Костромы, утвержденным постановлением Администрации города Костромы от 2 декабря 2022 года № 2309 и настоящими Правилами.

2.2. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, должны содержать:

а) структуру и порядок расчета размера месячной заработной платы работников учреждения;

б) порядок определения размеров окладов, должностных окладов работников учреждения;

в) порядок установления норм труда;

г) порядок установления и применения почасовой оплаты труда;

д) перечень компенсационных выплат, их размеры, условия и порядок осуществления;

е) перечень стимулирующих выплат, их размеры, условия и порядок осуществления, в том числе систему премирования, основания и пределы снижения размеров стимулирующих выплат при несоблюдении работником условий их осуществления;

ж) порядок формирования фонда оплаты труда и составления штатного расписания;

з) иные положения, предусмотренные настоящими Правилами.

3. Установление заработной платы работникам учреждений

3.1. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

3.2. Трудовой договор, заключаемый с работником учреждения, должен содержать следующие условия оплаты труда:

а) структуру и порядок расчета размера месячной заработной платы;

б) размер оклада или должностного оклада;

в) нормы труда;

г) перечень и размеры компенсационных выплат;

д) перечень и размеры стимулирующих выплат.

3.3. В зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в учреждениях устанавливаются должности:

а) работников рабочих профессий;

б) руководителей (за исключением руководителей учреждений), специалистов и иных служащих.

3.4. Заработная плата работников рабочих профессий состоит из:

а) оклада;

б) компенсационных выплат;

в) стимулирующих выплат.

3.5. Заработная плата руководителей (за исключением руководителей учреждений), специалистов и иных служащих состоит из:

а) должностного оклада;

б) компенсационных выплат;

в) стимулирующих выплат.

3.6. Месячная заработная плата руководителей (за исключением руководителей учреждений), специалистов и иных служащих, а также работников рабочих

профессий начисляется пропорционально отработанному времени.

4. Порядок установления размеров окладов, должностных окладов работников

4.1. Оклад, должностной оклад является основной мерой вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, которая необходима для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

4.2. Размер оклада, должностного оклада работника определяется путем увеличения минимальных окладов, должностных окладов по соответствующей должности учреждения с помощью корректирующего коэффициента, предусмотренного настоящим разделом.

Установленный оклад с учетом коэффициента, учитывающего квалификацию работника учреждения и сложность труда в зависимости от профессии, по меньшему разряду, квалификационному уровню не может быть больше оклада, установленного по профессии, должности более высокого разряда, квалификационного уровня.

4.3. Размеры минимальных окладов, должностных окладов работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее, соответственно, – минимальный оклад, минимальный должностной оклад) установлены приложением к настоящим Правилам.

4.4. При определении размеров окладов, должностных окладов работников используется коэффициент, учитывающий квалификацию работника и сложность труда в зависимости от профессии, должности (Кд).

4.5. Оклад работников рабочих профессий рассчитывается по следующей формуле:

$$O = MO \times K_d, \text{ где:}$$

O - оклад;

MO - минимальный оклад;

Kд - коэффициент, учитывающий квалификацию работника учреждения и сложность труда в зависимости от профессии.

4.6. Должностной оклад руководителей (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений), специалистов и иных служащих рассчитывается по следующей формуле:

$$DO = MO \times K_d, \text{ где:}$$

DO - должностной оклад;

MO - минимальный должностной оклад;

Kд - коэффициент, учитывающий квалификацию работника и сложность труда в зависимости от должности.

4.7. Величина коэффициента Kд, учитывающего квалификацию работника и сложность труда в зависимости от профессии, должности, определяется индивидуально для каждого работника в пределах, установленных для соответствующей профессии, должности приложением к настоящим Правилам, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.8. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений. Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, штатным расписанием учреждения, согласованным с заместителем главы Администрации города Костромы, курирующим в соответствии с должностной инструкцией сферу правового обеспечения, архитектуры и градостроительства, работы с общественными организациями и СМИ (далее – курирующий заместитель главы Администрации города Костромы).

4.9. Решение об индексации (повышении) минимальных окладов, минимальных должностных окладов, установленных приложением к настоящим Правилам, в том числе с учетом уровня инфляции, принимается в форме постановления Администрации города Костромы.

5. Компенсационные выплаты

5.1. Работникам учреждений в размерах и на условиях, определенных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, устанавливаются компенсационные выплаты к окладам (должностным окладам) - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу, должностному окладу либо в твердой денежной сумме.

5.3. К компенсационным выплатам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, относятся:

а) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

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

в) иные выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в следующих размерах:

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

б) за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

в) за каждый час работы в ночное время - не менее 20 процентов часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы, рассчитанной путем деления оклада, должностного оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году);

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - по соглашению сторон трудового договора в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

д) выплаты работникам за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения без освобождения от работы, определенным трудовым договором, осуществляются в размере не более 30 процентов должностного оклада работника, с начислением соответствующих надбавок и иных выплат, установленных по основной должности.

5.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Работникам учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, устанавливаются стимулирующие выплаты к окладам, должностным окладам - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

6.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу, должностному окладу либо в твердой денежной сумме с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

6.3. К стимулирующим выплатам относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты и качество работы;

б) выплата за выслугу лет;

в) единовременные премии:

за выполнение особо важных и сложных заданий;

по случаю юбилейных дат (30 лет, 40 лет, 50 лет и каждые последующие 5 лет) при наличии стажа непрерывной работы (службы) в муниципальных учреждениях города Костромы и (или) в органе местного самоуправления города Костромы не менее трех лет;

по случаю профессионального праздника.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты и качество работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы.

Размер выплат каждому работнику определяется трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.5. Работникам учреждений устанавливается выплата за выслугу лет (стаж работы).

Размеры выплаты за выслугу лет (стаж работы) составляют:

а) при выслуге лет (стаже работы) от 3 до 8 лет - 10 процентов оклада, должностного оклада;

б) при выслуге лет (стаже работы) от 8 до 13 лет - 15 процентов оклада,

должностного оклада;

в) при выслуге лет (стаже работы) от 13 до 18 лет - 20 процентов оклада, должностного оклада;

г) при выслуге лет (стаже работы) от 18 до 23 лет - 25 процентов оклада, должностного оклада;

д) при выслуге лет (стаже работы) свыше 23 лет - 30 процентов оклада, должностного оклада.

6.6. В выслугу лет (стаж работы), дающую право на установление надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы (службы) независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе (службе):

а) в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

б) в государственных, муниципальных организациях при замещении должностей, соответствующих видам деятельности Учреждения;

в) в воинских частях, учреждениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации.

6.7. Выслуга лет (стаж работы), дающая право на установление выплаты за выслугу лет (стаж работы), устанавливается комиссией, созданной руководителями учреждений (далее – комиссия), в календарном исчислении на основании трудовой книжки работника и (или) сведений о трудовой деятельности работника, оформленных в установленном законодательством порядке, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы.

По решению комиссии в стаж работы засчитываются периоды работы (службы), в совокупности не превышающие 5 лет, на должностях, не указанных в пункте 6.6 настоящих Правил, в случае, если опыт и знания, приобретенные в период замещения данных должностей, необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

6.8. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительных органов работников учреждений, устанавливаются перечень стимулирующих выплат, порядок определения размера, условия и порядок их осуществления, в том числе системы премирования, а также порядок и условия снижения размера стимулирующих выплат при невыполнении работником учреждения условий их осуществления.

6.9. Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Условия выплаты материальной помощи

7.1. В течение года работникам учреждений в установленном локальными нормативными актами порядке выплачивается материальная помощь в размере до 2 (двух) окладов (должностных окладов) в пределах фонда оплаты труда учреждений.

7.2. При поступлении работников на работу в течение календарного года выплата материальной помощи производится пропорционально отработанному времени.

7.3. Помимо материальной помощи, указанной в пункте 7.1 настоящих Правил, при наличии экономии фонда оплаты труда работникам, в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом, выплачивается материальная помощь в следующих

случаях:

а) смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) работника на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

б) при рождении (усыновлении) ребенка на основании копии свидетельства о рождении (усыновлении);

в) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов;

г) особой нуждаемости в лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием (травмой);

д) в случае тяжелого материального положения или острой необходимости;

е) иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

7.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и в соответствии с локальными нормативными актами.

8. Установление отдельным работникам учреждений условий оплаты труда, отличных от определенных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

8.1. По решению руководителей учреждений работникам, принимаемым на работу в учреждения на срок до 1 года, для выполнения заведомо определенных работ административного или хозяйственного профиля, устанавливаются на срок до 1 года условия оплаты труда, отличные от определенных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящими Правилами, если оплата по соответствующей профессии, должности не предусмотрена коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

8.2. В учреждениях с работниками, принимаемыми на работу в учреждения на срок до 1 года, для выполнения заведомо определенных работ административного или хозяйственного профиля заключаются трудовые договоры на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

Продолжительность работы на условиях внешнего и внутреннего совместительства в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

8.3. Оплата труда работников, занятых на условиях внешнего и внутреннего совместительства, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной профессии, должности, а также по профессии, должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из профессий, должностей.

Работникам учреждений, занятым по совместительству, выплачивается установленный оклад (должностной оклад) (не более 0,5 ставки размера совмещаемой профессии, должности) и предусмотренные в учреждении компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

8.4. Устанавливаемые в соответствии с пунктами 8.1 - 8.3 настоящих Правил условия оплаты труда работников учреждений:

а) определяются трудовым договором в соответствии с пунктом 3.2 настоящих Правил;

б) не могут быть хуже, чем условия оплаты труда работников, работающих по аналогичным профессиям, занимающих аналогичные должности, определенные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

9. Формирование фонда оплаты труда учреждений, составление, утверждение и согласование штатного расписания

9.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема денежных средств, необходимых на выплату:

- а) окладов, должностных окладов работников учреждения;
- б) компенсационных выплат и стимулирующих выплат работникам учреждения;
- в) заработной платы руководителя учреждения.

9.2. Фонд оплаты труда учреждений формируется:

а) для казенных учреждений – за счет ассигнований, выделенных учреждению на оплату труда работников в пределах утвержденных ему лимитов бюджетных обязательств и бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год;

б) для бюджетных учреждений – за счет ассигнований, выделенных учреждению на оплату труда работников в пределах утвержденных ему лимитов бюджетных обязательств и бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, а также за счет средств, поступающих от осуществления учреждением предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и иных внебюджетных средств.

9.3. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется на основании штатного расписания учреждения.

9.4. В фонд оплаты труда учреждения включаются следующие средства на выплату заработной платы работникам и руководителю учреждения (в расчете на год):

а) средства на выплату окладов, должностных окладов работникам (в том числе заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения) – в размере 12 окладов (должностных окладов), образованных путем умножения минимального оклада, минимального должностного оклада, установленного по соответствующим профессиям рабочих и должностям, на коэффициент, учитывающий квалификацию работника и сложность труда в зависимости от профессии, должности;

б) средства на стимулирующие выплаты и компенсационные выплаты работникам (в том числе заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения) – в размере 22 окладов (должностных окладов), образованных путем умножения минимального оклада, минимального должностного оклада, установленного по соответствующим профессиям рабочих и должностям, на коэффициент, учитывающий квалификацию работника учреждения и сложность труда в зависимости от профессии, должности;

в) средства на выплату должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат руководителю учреждения.

9.5. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения, ежегодно согласовывается с курирующим заместителем главы Администрации города Костромы и содержит перечень численного состава работников учреждения с указанием:

а) штатной численности работников учреждения по каждой профессии, должности;

б) окладов, должностных окладов;

в) перечня и размера компенсационных выплат для каждой профессии, должности;

г) перечня и размера стимулирующих выплат, устанавливаемых для каждой профессии, должности.

9.6. Профессии рабочих и должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения.

Приложение
к Правилам установления системы оплаты
труда работников муниципальных
учреждений города Костромы,
осуществляющих деятельность по
реализации молодежной политики,
подведомственных Администрации города
Костромы

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ, ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
УСТАНОВЛИВАЕМЫЕ НА ОСНОВЕ ОТНЕСЕНИЯ ПРОФЕССИЙ И
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ, И ЗНАЧЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА, УЧИТЫВАЮЩЕГО
КВАЛИФИКАЦИЮ РАБОТНИКА И СЛОЖНОСТЬ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ
ОТ ПРОФЕССИИ, ДОЛЖНОСТИ (Кд)**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности (профессии), отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), в рублях	Коэффициент по занимаемой должности (Кд)
1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих				
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1.1.1.	1 квалификационный уровень	Уборщик территорий, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), слесарь-сантехник, слесарь- электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, а также наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 704	1,83 - 1,85
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
1.2.1.	1 квалификационный	Наименования профессий рабочих, по которым	4 704	1,86 - 1,87

	уровень	предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих				
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
2.1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4 989	1,73
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
2.2.1.	1 квалификационный уровень	Специалист по работе с молодежью, техник-программист	6 937	1,2 - 1,4
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
2.3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, психолог, юрист-консультант	7 788	1 - 1,4
3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования				
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
3.1.1.	3 квалификационный уровень	Методист	7 788	1 - 1,4
3.1.2.	4 квалификационный уровень	Старший методист	7 927	1,3 - 1,5
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
4.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	8 492	1,3 - 1,4
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии				
5.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
5.1.1.		Звукорежиссер	7 788	1 - 1,3
6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы				
6.1.		Контент-менеджер	7 927	1,3

