



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ

МИНИСТЕРСТВО РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ  
(Минрегионразвития РА)

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

от 06.10. 2011 года

№ Р-135

г. Горно-Алтайск

**О введении новой системы оплаты труда работников  
Автономного учреждения Республики Алтай  
«Государственная экспертиза Республики Алтай»,  
подведомственного Министерству регионального развития Республики  
Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность в области  
архитектуры, инженерно-техническое проектирование в  
промышленности и строительстве»**

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством системы оплаты труда работников Автономного учреждения «Государственная экспертиза Республики Алтай» и на основании постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года №252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай»:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай», подведомственного Министерству регионального развития Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность в области архитектуры, инженерно-техническое проектирование в промышленности и строительстве».

2. Руководителю Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай»:

ввести новую систему оплаты труда для работников Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай» в соответствии с действующим трудовым законодательством;

с учетом Примерного положения об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза

Республики Алтай», подведомственного Министерству регионального развития Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность в области архитектуры, инженерно-техническое проектирование в промышленности и строительстве», утвержденного настоящим Распоряжением, утвердить по согласованию с представительным органом положение об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай»;

утвердить штатное расписание с учетом установленной предельной численности Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай» и в пределах фонда оплаты труда согласованного с Министерством регионального развития Республики Алтай;

в соответствии с требованиями статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации уведомить работников учреждения об изменении условий трудовых договоров;

заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам (заключить новые трудовые договора) с работниками по форме, утвержденной приказом Министерства труда и социального развития Республики Алтай № П/80 от 10 ноября 2008 года, в связи с введением новой системы оплаты труда;

организовать и принять личное участие в работе по информированию всех работников учреждения по вопросам перехода на новую систему оплаты труда;

согласовать с Министерством регионального развития Республики Алтай расчет фонда оплаты труда работников Автономного учреждения «Государственная экспертиза Республики Алтай»: в недельный срок с момента подписания настоящего распоряжения - на 2011 год, в срок до 25 декабря 2011 года – на 2012 год, в последующем производить согласование расчета фонда оплаты труда на плановый период в срок до 25 декабря года предшествующего плановому периоду.

3. Установить, что годовой фонд оплаты труда работников Автономного учреждения «Государственная экспертиза Республики Алтай» определяется в 78-кратном отношении к месячной сумме рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай», установленных Примерным положением об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай», подведомственного Министерству регионального развития Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность в области архитектуры, инженерно-техническое проектирование в промышленности и строительстве», с учетом установленной предельной численности Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай».



4. Установить предельную численность Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай» в размере 29 штатных единиц.

5. Специалистам-экспертам министерства в недельный срок с момента подписания приказа подготовить к заключению трудовой договор (дополнение к трудовому договору) с руководителем Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай».

6. Контроль за исполнением настоящего Распоряжения оставляю за собой.

**Министр**



**Ю.В.Сорокин**

**Согласовано:**

Начальник отдела эконом. анализа и прогнозирования

  
Сафронова О.А.


Начальник отдела финансов и бухгалтерского учёта


  
Орлова Т.Ф.

Специалист-эксперт (юрист)

  
Челтугашев В.Г.

Согласовано:

Заместитель Председателя  
Правительства Республики Алтай,  
Министр финансов Республики Алтай  
  
С.А. Гашкина

И.о министра труда и социального  
развития Республики Алтай  
  
А.П. Кохоев

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай**  
**«Государственная экспертиза Республики Алтай»,**  
**подведомственного Министерству регионального развития Республики**  
**Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность в области**  
**архитектуры, инженерно-техническое проектирование в**  
**промышленности и строительстве»**



УТВЕРЖДЕНО:  
распоряжением Министерства  
регионального развития  
Республики Алтай  
от « 06 » *сентября* 2011 г. № *Р-155*

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай**  
**«Государственная экспертиза Республики Алтай», подведомственного**  
**Министерству регионального развития Республики Алтай,**  
**по виду экономической деятельности**  
**«Деятельность в области архитектуры, инженерно-техническое**  
**проектирование в промышленности и строительстве»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай «Государственная экспертиза Республики Алтай, подведомственного Министерству регионального развития Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность в области архитектуры, инженерно-техническое проектирование в промышленности и строительстве» (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года №252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай», с Приказом Министерства труда и социального развития Республики Алтай от 10 ноября 2008 года №П/81 «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Республики Алтай и учреждениями - главными распорядителями средств республиканского бюджета Республики Алтай примерных положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений Республики Алтай» и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников;  
условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;  
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;  
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;  
порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия единовременных выплат.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений (далее - ЕТС), при условии сохранения объема должностных обязанностей служащих и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников**

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н (далее также – ПКГ) и в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) (приложение № 1 к настоящему Положению).

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения этих профессий к соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г №248н (далее также – ПКГ) и в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (приложение №1 к настоящему Положению)

8. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

9. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);



повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам с учетом сложности трудовой функции, а также всем работникам, занимающих должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности рекомендуется устанавливать в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,1;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,3.



13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

14. Работникам, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

15. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с пунктом 7 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, утвержденного постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 и составляет до 3 размеров средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

16. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

17. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии выплаты премии устанавливаются Министерством регионального развития Республики Алтай.

18. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения им могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Выплата премий предусмотренных разделом 5 настоящего Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда служащих.

### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**



19. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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

20. Повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда служащим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа служащих. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, и условиями указанного повышения, устанавливаемых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.



На момент введения новых систем оплаты труда повышенная оплата труда служащим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается всем работникам, которым она устанавливалась ранее, в размере, определяемом трудовым договором. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

21. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

23. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего служащего без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

25. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.



Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа служащих, трудовым договором.

По желанию служащего, 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.

26. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

27. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и постоянно работающим со сведениями соответствующей степени секретности согласно должностным (функциональным) обязанностям, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) в пределах размеров, установленных Правительством Российской Федерации, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Выплата надбавки производится с момента издания приказа учреждения о доступе работника к работе на постоянной основе со сведениями,



составляющими государственную тайну соответствующей степени секретности, с учетом должностных (функциональных) обязанностей.

28. Конкретный размер районного коэффициента, и условия его применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

29. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики от 5 ноября 2008 года № 252, рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

премия по итогам работы (за квартал, год);

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за образцовое качество выполняемых работ;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю учреждения непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным служащим, подчиненным заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным служащим учреждения, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

30. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

31. Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

32. При определении размеров премий по итогам работы (за квартал, год) рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение служащим своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.



33. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

34. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;

награждении ведомственными наградами.

## **6. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия единовременных выплат**

35. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, но не более двух окладов (должностных окладов) в год.

36. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

37. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок осуществления их выплаты отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа служащих.

38. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, материальная помощь руководителю учреждения производятся по распоряжению Министра регионального развития Республики Алтай.

39. При наличии экономии по фонду оплаты труда по согласованию с Министерством регионального развития Республики Алтай руководителю учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

Руководителю учреждения дополнительная материальная помощь может быть выплачена по его заявлению в пределах экономии средств по фонду оплаты труда в связи со смертью близких родственников, в связи со стихийным бедствием, особой нуждаемостью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, заболеванием, несчастным случаем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
автономного учреждения Республики  
Алтай «Государственная экспертиза  
Республики Алтай»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ  
(должностных окладов) по профессиональным квалификационным  
группам и квалификационным уровням работников  
Автономного учреждения Республики Алтай  
«Государственная экспертиза Республики Алтай»**

№ П/П	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер окладов (должностного оклада), рублей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1.	<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>	<b>3107</b>	
1.2.	2 квалификационный уровень: заведующий канцелярией, заведующий архивом		от 0,03 до 0,09
2.	<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>	<b>5000</b>	
2.1	1 квалификационный уровень: Бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, эксперт		
2.2.	2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		от 0,03 до 0,09
2.3.	3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		от 0,09 до 0,2
2.4.	4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		от 0,2 до 0,3
2.5.	5 квалификационный уровень: Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера		от 0,3 до 0,43
3.	<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>	<b>5500</b>	
3.1.	1 квалификационный уровень: Начальник отдела		



4	<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
4.1	1 разряд работ в соответствии с ЕТС. Уборщик служебных помещений	1992
4.2	2 разряд работ в соответствии с ЕТС.	2237
4.3	3 разряд работ в соответствии с ЕТС.	2503
4.4	4 разряд работ в соответствии с ЕТС.	2823
4.5	5 разряд работ в соответствии с ЕТС. Водитель	2961
4.6	6 разряд работ в соответствии с ЕТС.	3105
4.7	7 разряд работ в соответствии с ЕТС.	3259
4.8	8 разряд работ в соответствии с ЕТС.	3419