

Приложение
УТВЕРЖЕНО
постановлением администрации Мирного
от «29» сентября 2025 года № 1752

П Р И М Е Р Н О Е П О Л О Ж Е Н И Е
о системе оплаты труда работников муниципального
казенного учреждения «Мирнинская профессиональная
аварийно-спасательная служба», подведомственного
администрации Мирного

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Мирнинская профессиональная аварийно-спасательная служба», подведомственного администрации Мирного (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2. Настоящее Примерное положение включает в себя порядок определения окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения «Мирнинская профессиональная аварийно-спасательная служба», подведомственного администрации Мирного (далее – учреждение).

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Мирный», содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников).

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с

учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) настоящего Примерного положения;

4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5) мнения соответствующего представительного органа работников учреждения, оформленного в письменном виде.

5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады) работников учреждения, повышающие коэффициенты к рекомендуемым минимальным окладам (минимальным должностным окладам);

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);

4) материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников учреждения не должны дублировать друг друга.

7. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Архангельской области.

9. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном статьей 134 ТК РФ.

10. Оплата труда работников по совместительству на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

11. Определение размеров заработной платы работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

12. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы, причитающейся работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения

13. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда из расчета минимальных окладов (минимальных должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) по занимаемой должности образует оклад (должностной оклад).

Рекомендованные размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей работников учреждения приведены в приложениях № 1-3 к настоящему Примерному положению.

14. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) по занимаемым должностям устанавливаются работникам руководителем учреждения от 0,1 до 0,5 в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификации и профессиональной подготовки. Рекомендованные размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) по занимаемым должностям приведены в приложениях № 2, 3 к настоящему Примерному положению.

Решение о введении повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) по занимаемым должностям принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их установления и применения

15. Выплатами компенсационного характера (компенсационные выплаты) являются доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, за расширение зон обслуживания, исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, за исключением доплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами в сфере труда.

17. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются трудовым договором в процентах к окладу (должностному окладу) за фактическое время выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада). Положением о системе оплаты труда учреждения определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера, определенного настоящим Примерным положением.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику

устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

18. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Мирный».

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

1) за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенных трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

2) за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. 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.

Одинарная или двойная дневная или часовая ставка оклада (должностного оклада) за день или час работы за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

4) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

20. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются положением о системе оплаты труда учреждения и трудовым договором.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их установления и применения

21. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующие выплаты) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в виде надбавок к окладам (должностным окладам) работникам

по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

22. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и их поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за сложность, напряженность и специальный режим работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- 4) за высокое профессиональное мастерство;
- 5) ежемесячное денежное поощрение;
- 6) премии за выполнение особо важных и сложных работ;
- 7) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год или иной период работы).

Решение об установлении размера стимулирующих выплат и срока, на который они устанавливаются, принимается руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда в учреждении.

23. Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается работникам на определенный срок при наличии следующих условий:

- 1) выполнение непредвиденных (внеплановых), срочных, особо важных и ответственных работ с большим объемом задач;
- 2) поддержание высокого уровня постоянного обеспечения деятельности учреждения;
- 3) участие в значимых мероприятиях, требующих от работника срочных и ответственных решений;
- 4) компетентность работника в принятии соответствующих решений.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) приказом руководителя учреждения и максимальным размером не ограничен.

24. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок при условии:

1) соблюдения регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

2) соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

3) положительной оценки работы сотрудника (отсутствия обоснованных жалоб со стороны получателей услуг), отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг);

4) качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) приказом руководителя учреждения и максимальным размером не ограничен.

25. Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается работникам в зависимости от количества лет, проработанных в данном учреждении, в следующих размерах:

от 1 года до 2 лет - 5 процентов;

от 2 лет до 3 лет - 10 процентов;

от 3 лет до 4 лет - 15 процентов;

от 4 лет до 5 лет - 20 процентов;

от 5 лет до 6 лет - 25 процентов;

от 6 лет до 7 лет - 30 процентов;

от 7 лет до 8 лет - 35 процентов;

свыше 8 лет - 40 процентов.

В стаж непрерывной работы (выслугу лет) могут засчитываться периоды работы по профилю занимаемой должности в других муниципальных организациях городского округа Архангельской области «Мирный» на должностях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей на соответствующей должности (по

соответствующей профессии) в учреждении. Решение по установлению стажа принимает комиссия по установлению стажа работы, дающего право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет.

26. Надбавка за высокое профессиональное мастерство устанавливается водителям автомобилей на основании решения квалификационной комиссии учреждения и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

1 класс - 25 процентов;

2 класс - 10 процентов.

Критериями определения размеров надбавок являются:

стабильность выполняемой работы или предоставляемых услуг;

безаварийная работа;

отсутствие нарушений действующих норм, правил (в том числе ПДД, ПТЭ), требований, стандартов при выполнении служебных обязанностей.

Наличие соответствующей категории на право управления транспортными средствами не является единственным основанием для установления надбавки за классную квалификацию.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда в учреждении.

27. Размер ежемесячного денежного поощрения по должностям работников учреждения определяется положением о системе оплаты труда в учреждении в размере от 0,4 до 1 оклада (должностного оклада) в месяц с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Конкретный размер устанавливается руководителем учреждения.

28. Премии за выполнение особо важных и сложных работ осуществляются по итогам успешного выполнения особо важных и сложных

работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается руководителем учреждения и определяется как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

29. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы учреждения (за месяц, квартал, год или иной период работы).

Конкретный размер премии устанавливается руководителем учреждения как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

При премировании учитывается эффективность работы, а именно:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы структурных подразделений учреждения;

продолжительность работы.

Премии по итогам работы не выплачиваются:

при применении в расчетном периоде мер материальной ответственности в отношении работника;

работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате, входящей в состав заработной платы премии, которая начисляется за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

30. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

V. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

31. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в следующем порядке:

1) выплата материальной помощи при предоставлении отпуска производится всем работникам учреждения в размере двух окладов (должностных окладов) работника с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, один раз в течение календарного года;

2) материальная помощь выплачивается по заявлению работника на основании приказа руководителя учреждения;

3) материальная помощь выплачивается при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, в случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на несколько частей материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, может быть выплачена два раза при предоставлении любой из частей отпуска;

4) работнику, увольняемому из учреждения и не получившему данную выплату, материальная помощь выплачивается по его заявлению пропорционально числу полных отработанных в году месяцев на день увольнения;

5) работнику в год принятия на работу в учреждение материальная помощь выплачивается пропорционально числу полных отработанных в году месяцев с даты принятия на работу в учреждение по 31 декабря текущего календарного года;

б) в случае если работнику материальная помощь уже была оказана в текущем календарном году, выплаченная сумма удержанию при увольнении работника не подлежит.

Материальная помощь не выплачивается работникам, уволенным из учреждения и получившим материальную помощь в текущем календарном году в полном объеме и вновь принятым в этом же году в данное учреждение.

VI. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения

32. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов (должностных окладов) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет не более четырех размеров указанного среднего размера окладов (должностных окладов) работников.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

34. Перечень должностей, профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения приведен в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

35. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру в соответствии с главой III настоящего Примерного положения.

37. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Примерным положением и действующим в учреждении положением о системе оплаты труда.

38. Выплата материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в порядке, предусмотренном главой V настоящего Примерного положения на основании распоряжения администрации Мирного.

39. Премия руководителя учреждения выплачивается в соответствии с настоящим Примерным положением и действующим в учреждении положением о системе оплаты труда на основании ходатайства первого заместителя главы Мирного или лица, исполняющего его обязанности, и выплачивается на основании распоряжения администрации Мирного.

Основанием для премии руководителя учреждения является качественное и своевременное выполнение руководителем своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, выполнение иных задач в соответствующем периоде времени, достижение высоких показателей работы.

40. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от одного до четырех.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, установленным муниципальным правовым актом.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

41. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета Мирного на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

42. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и предусматривает все должности работников учреждения.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

Заработная плата в учреждении должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Приложение № 1
к Примерному положению о системе оплаты
труда работников муниципального казенного
учреждения «Мирнинская профессиональная
аварийно-спасательная служба»,
подведомственного администрации Мирного

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального должностного оклада) (рублей)
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений	4 114
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	6 764

Приложение № 2
к Примерному положению о системе оплаты
труда работников муниципального казенного
учреждения «Мирнинская профессиональная
аварийно-спасательная служба»,
подведомственного администрации Мирного

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности специалистов и служащих отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального должностного оклада) (рублей)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к минимальному окладу (минимальному должностному окладу по занимаемой должности)
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
Первый квалификационный уровень	Техник	5 968	0,0
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6 565	0,100
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6 977	0,169
Четвертый квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 735	0,296
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			

Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, юристконсульт	7 225	0
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 948	0,100
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 742	0,210
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 682	0,340
Пятый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»	10 838	0,500

Приложение № 3
к Примерному положению о системе оплаты
труда работников муниципального казенного
учреждения «Мирнинская профессиональная
аварийно-спасательная служба»,
подведомственного администрации Мирного

**Группы должностей специалистов и служащих,
не вошедших в единый квалификационный справочник
должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности специалистов и служащих	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального должностного оклада) (рублей)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к минимальному окладу (минимальному должностному окладу) по занимаемой должности
	Начальник	13 964	0
	Начальник поисково-спасательного отряда - заместитель начальника учреждения	10 835	0
	Начальник отдела гражданской защиты. Начальник ЕДДС	9 893	0
	Командир спасательной группы спасатель Фельдшер-спасатель	9 495	0
	Водитель-спасатель спасательной группы	8 793	0
	Спасатель спасательной группы	8 091	0
Первый квалификационный уровень	Специалист по закупкам Специалист отдела гражданской защиты	6 788	0
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 467	0,100
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 827	0,153
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 742	0,288
	Оперативный дежурный	6 487	0

Приложение № 4
к Примерному положению о системе оплаты
труда работников муниципального казенного
учреждения «Мирнинская профессиональная
аварийно-спасательная служба»,
подведомственного администрации Мирного

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников Муниципального
казенного учреждения «Мирнинская профессиональная
аварийно-спасательная служба», подведомственного
администрации Мирного, относимых к основному персоналу
по виду экономической деятельности, для определения размера
должностного оклада руководителя учреждения

Начальник отдела гражданской защиты
Ведущий специалист отдела гражданской защиты
Специалист отдела гражданской защиты 1 категории
Начальник ЕДДС
Оперативный дежурный
Начальник поисково-спасательного отряда – заместитель начальника
учреждения
Командир спасательной группы спасатель
Водитель-спасатель спасательной группы
Спасатель спасательной группы
