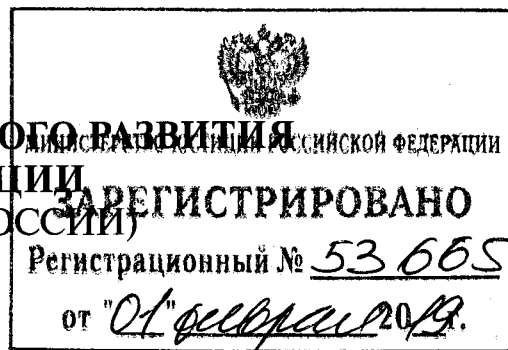




МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ РОССИИ)



П Р И К А З

28 января 2019 г.

Москва

№ 29

Об утверждении Положения об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Центр поддержки», в отношении которого Министерство экономического развития Российской Федерации осуществляет функции и полномочия учредителя

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373; 2016, № 51, ст. 7391; 2017, № 47, ст. 6985; 2018, № 47, ст. 7262; официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 23.01.2019), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Центр поддержки», в отношении которого Министерство экономического развития Российской Федерации осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Положение).

2. Директору федерального казенного учреждения «Центр поддержки» установить систему оплаты труда работников в соответствии с Положением.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра Талыбова А.М.

Министр

М.С. Орешкин

УТВЕРЖДЕНО
приказом Минэкономразвития России
от «28» 01. 2019 г. № 29

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников федерального казенного учреждения
«Центр поддержки», в отношении которого Министерство экономического
развития Российской Федерации осуществляет функции и полномочия
учредителя

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Центр поддержки», в отношении которого Министерство экономического развития Российской Федерации осуществляет функции и полномочия учредителя (далее соответственно – Положение, Учреждение, Министерство), разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, и устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

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

е) мнения представительного органа работников Учреждения.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций

Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014, 3033; 2003, № 27, ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27; № 13, ст. 1209; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 41, ст. 4285; № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613, 3616; № 52, ст. 6235, 6236; 2009, № 1, ст. 17, 21; № 19, ст. 2270, № 29, ст. 3604; № 30, ст. 3732, 3739, № 46, ст. 5419; № 48, ст. 5717; № 50, ст. 6146; 2010, № 31, ст. 4196; № 52, ст. 7002; 2011, № 1, ст. 49; № 25, ст. 3539; № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4586; ст. 4590, 4591, 4596, № 45, ст. 6333, 6335; № 48, ст. 6730, 6735; № 49, ст. 7015, ст. 7031; № 50, ст. 7359; № 52, ст. 7639; 2012, № 10, ст. 1164; № 14, ст. 1553; № 18, ст. 2127; № 31, ст. 4325; № 47, ст. 6399; № 50, ст. 6954, 6957, 6959; № 53, ст. 7605; 2013, № 14, ст. 1666, 1668; № 19, ст. 2322, 2326, 2329; № 23, ст. 2866, 2883; № 27, ст. 3449, 3454, 3477; № 30, ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1542, 1547, 1548; № 19, ст. 2321; № 23, ст. 2930; № 26, ст. 3405; № 30, ст. 4217; № 45, ст. 6143; № 48, ст. 6639; № 49, ст. 6918; № 52, ст. 7543, 7554; 2015, № 1, ст. 10, 42, 72; № 14, ст. 2022; № 18, ст. 2625; № 24, ст. 3379; № 27, ст. 3991, 3992; № 29,

ст. 4356, 4359, 4363, 4368; № 41, ст. 5639; 2016, № 1, ст. 11, 54; № 18, ст. 2508; № 27, ст. 4169, 4172, 4205, 4238, 4280, 4281; 2017, № 1, ст. 46; № 18, ст. 2661; № 25, ст. 3594; № 27, ст. 3929, 3936; № 31, ст. 4804, 4805; № 49, ст. 7331; № 52, ст. 7923; 2018, № 18, ст. 45, 86; № 7, ст. 968; № 30, ст. 4542; № 32, ст. 5097, 5108; № 41, ст. 6193; № 42, ст. 6374; № 53, ст. 8468).

6. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 26, ст. 2729; 2002, № 18, ст. 1722, № 48, ст. 4737; 2003, № 40, ст. 3818; 2004, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 24; 2007, № 17, ст. 1930; 2008, № 26, ст. 3010, № 51, ст. 6205; 2009, № 30, ст. 3739; 2011, № 23, ст. 3246; 2012, № 50, ст. 6955; 2013, № 49, ст. 6337; 2014, № 49, ст. 6917; 2015, № 51, ст. 7247; 2016, № 23, ст. 3288, № 52, ст. 7509; 2018, № 1, ст. 5; № 11, ст. 1576; № 53, ст. 8407), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центрального аппарата Министерства (далее – гражданские служащие и работники Министерства).

8. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников Министерства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников Министерства на установленную численность гражданских служащих и работников Министерства и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством до Директора Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

9. Штатное расписание Учреждения утверждается Директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения с указанием квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, к которым указанные должности относятся. Формирование штатной численности в Учреждении проводится с учетом необходимости своевременного и качественного выполнения работ.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

10. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых ими:

должностей руководителей, специалистов, служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения

и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140) (далее – ПКГ) в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150), в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов Учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

12. Работникам Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носит стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается Директором Учреждения в отношении конкретного работника и оформляется приказом Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми

средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – не более 1,5.

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

Применение персонального повышающего коэффициента 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).

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

14. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской

Федерации. Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте условия труда признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

15. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

16. Оплата за сверхурочную работу устанавливается 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, приказом Учреждения или трудовым договором.

Стоимость часа для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. По желанию

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

17. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры оплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом Учреждения.

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

18. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день 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 дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом Учреждения.

19. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559), а также в соответствии с разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075). Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) фиксируется в трудовых

договорах с работниками Учреждения.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

20. Водителям легковых автомобилей может устанавливаться ненормированный рабочий день с выплатой доплаты. Размер доплаты устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

21. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

22. В системе оплаты труда работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) ежемесячная надбавка за классную квалификацию;
- в) ежемесячная надбавка за работу на автомобилях, оборудованных устройствами для подачи специальных звуковых сигналов;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

23. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) устанавливается с целью мотивации работника Учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов

и технологий, существенно повышающих результативность труда. Выплата устанавливается в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются приказом Учреждения.

При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

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

участие работника Учреждения в выполнении важных работ, мероприятий;

повышение работником Учреждения профессиональной квалификации;

высокое качество выполнения работ;

личный вклад работника Учреждения в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед Учреждением.

24. Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию:

за первый класс квалификации – 3 700 рублей;

за второй класс квалификации – 1 500 рублей.

25. Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за работу на автомобилях, оборудованных устройствами для подачи специальных звуковых сигналов, в размере 3 000 рублей.

26. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения по итогам работы за определенный период времени.

Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться за месяц, квартал, девять месяцев, год с учетом следующих показателей эффективности деятельности работников Учреждения:

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;

отсутствие замечаний проверяющих органов;

отсутствие обоснованных жалоб (замечаний) по вопросам, связанным с уставной деятельностью Учреждения;

профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

соблюдение работником трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.

Премияльные выплаты по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются приказом Учреждения о премировании работников с учетом выполнения показателей эффективности и критериев оценки их деятельности.

27. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, трудовых договорах, приказах Учреждения по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

28. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению Директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и оформляются приказами Учреждения.

V. Условия оплаты труда Директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

29. Заработная плата Директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Размеры должностного оклада Директора Учреждения, выплат компенсационного характера и основание выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 32, ст. 5335; № 47, ст. 7262).

31. Должностные оклады заместителей Директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада Директора Учреждения.

32. Заместителям Директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в главах III и IV настоящего Положения.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Директору Учреждения по решению Министерства по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы Директора.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
федерального казенного учреждения
«Центр поддержки», в отношении
которого Министерство экономического
развития Российской Федерации
осуществляет функции и полномочия
учредителя, утвержденному приказом
Минэкономразвития России
от «28» 01. 2019 г. № 29

**Размеры
окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих
должности, включенные в профессиональные квалификационные
группы общепромышленных должностей руководителей,
специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	
Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень Дежурный бюро пропусков	11 898
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень Диспетчер, техник	14 300
2 квалификационный уровень Заведующий бюро пропусков, заведующий складом, старший диспетчер	14 976
4 квалификационный уровень Ведущий техник, мастер участка, механик	21 216
5 квалификационный уровень Начальник участка	22 464

Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	
Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень Инженер, инженер по охране труда	22 568
3 квалификационный уровень Бухгалтер 1 категории, юристконсульт 1 категории	24 648
4 квалификационный уровень Ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий экономист	26 416
5 квалификационный уровень Заместитель главного бухгалтера	28 912
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень Начальник отдела кадров, начальник отдела капитального строительства, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела	30 888
2 квалификационный уровень Главный энергетик	35 880

Приложение № 2
 к Положению
 об оплате труда работников
 федерального казенного учреждения
 «Центр поддержки», в отношении
 которого Министерство экономического
 развития Российской Федерации
 осуществляет функции и полномочия
 учредителя, утвержденному приказом
 Минэкономразвития России
 от «28» 01. 2019 г. № 29

**Размеры
 окладов (должностных окладов) работников Учреждения,
 осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям
 рабочих, включенным в профессиональные квалификационные
 группы общепрофессиональных профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих	
Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень Гардеробщик, лифтер	11 128
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень Водитель автомобиля, оператор котельной, такелажник, тракторист	18 304
2 квалификационный уровень Маляр, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь механосборочных работ, слесарь по ремонту автомобилей, столяр, штукатур, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	21 008

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
федерального казенного учреждения
«Центр поддержки», в отношении
которого Министерство экономического
развития Российской Федерации
осуществляет функции и полномочия
учредителя, утвержденному приказом
Минэкономразвития России
от «28» 01. 2019 г. № 29

**Размеры
окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов
Учреждения, занимающих должности, не включенные
в профессиональные квалификационные группы**

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Заместитель директора	57 500
Помощник директора	57 200
Главный бухгалтер	57 500
Главный инженер	57 200
Заместитель главного инженера	35 880
Руководитель контрактной службы	35 880
Начальник службы, начальник автотранспортной службы	30 888
Начальник отдела защиты государственной тайны; начальник отдела развития и КРІ; начальник планово-договорного отдела; начальник отдела обслуживания, развития IT-систем; начальник отдела по пропускной работе; начальник административно-хозяйственного отдела; начальник отдела эксплуатации административных зданий	30 888
Заместитель начальника отдела	28 912
Ведущий специалист	26 416