



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД МИХАЙЛОВКА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31.08.2018г. № 1992

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Центр информационно-
коммуникационных технологий»**

В соответствии с постановлением администрации городского округа город Михайловка от 15 марта 2016г. № 582 «Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области» администрация городского округа город Михайловка Волгоградской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр информационно-коммуникационных технологий».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 14 августа 2018 года.

3. Контроль исполнения постановления возложить на заместителя главы городского округа по экономике, финансам и управлению имуществом Л.В.Гордиенко.

Глава городского округа

С.А.Фомин

Утверждено
постановлением администрации
городского округа
город Михайловка
Волгоградской области
от 31.08.2018 г. № 1992

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Центр информационно-коммуникационных технологий»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации городского округа город Михайловка от 15 марта 2016 года № 582 «Об утверждении Общих требований к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Михайловка Волгоградской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр информационно-коммуникационных технологий» (далее именуется - учреждение), и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.4. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением администрации городского округа.

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

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

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. Руководитель учреждения по согласованию с Учредителем утверждает штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.8. Руководитель учреждения экономит по фонду заработной платы может направлять на премирование работников и оказание им материальной помощи.

При индексации (увеличении) размеров окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременность и полноту начисления оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей работников учреждения к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников [далее именуется - оклад (должностной оклад)] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров окладов (должностных окладов), установленных в настоящем Положении;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой

работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» (далее именуется - Закон N 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом N 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), ставки,

установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение

зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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 дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждения за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится повышение оплаты труда в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

3) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат

компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителей учреждения, его заместителей) относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за знание и применение компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах и другое.

Данная надбавка устанавливается работникам учреждения на основании приказа руководителя на срок не более одного календарного года на условиях и в размерах, определенных локальными нормативными актами учреждения;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения за высокий профессионализм, своевременное и качественное выполнение работ, за выполнение работ в установленные сроки и графики, за показатели качества труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности учреждения, за оперативное выполнение заданий руководства учреждения;

Данная надбавка устанавливается персонально в отношении каждого работника приказом по учреждению на определенный срок, но не более чем на один год.

Суммарный размер выплат по надбавкам, указанным в подпунктах 1, 2 настоящего пункта, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада) в месяц;

3) выплаты за стаж работы (выслуга лет).

Размеры выплат стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются как за стаж по специальности, определенный комиссией по рассмотрению вопросов определения стажа, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу (ставке), а также по включению в него иных периодов работы в организациях и учреждениях на должностях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещающей должности:

от 1 года до 5 лет - не более 10 процентов;

от 5 до 10 лет - не более 15 процентов;

от 10 до 15 лет - не более 20 процентов;

свыше 15 лет - не более 30 процентов.

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), премии за год - 300 процентов оклада (должностного оклада).

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Выплата премии по итогам работы (за квартал, год) производится пропорционально отработанному времени работникам учреждений, проработавшим неполный расчетный период (квартал, год) вследствие:

- принятия на работу или увольнения в течение календарного года;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам учреждений, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам учреждений, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы (за квартал, год) не выплачивается;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников учреждения за оперативность, своевременность и качественный результат труда.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли и в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

4.3. Критерии качества работы и целевые показатели эффективности работы для установления надбавки за качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам устанавливаются учреждением локальным нормативным актом учреждения.

4.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах, включая премиальные выплаты, принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его

заместителям и главному бухгалтеру учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из:

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.8. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения и его заместителям, относятся:

- 1) надбавка за стаж работы (выслуга лет).

Надбавка за стаж работы (выслуга лет) устанавливается за

продолжительность работы в учреждении (выслуга лет) и (или) на иной руководящей должности в размере, предусмотренном пп. 3 п. 4.2 настоящего Положения.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учредитель учитывает уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц;

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год). Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.9 Критериями для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям являются:

- своевременное и надлежащее исполнение заданий и поручений учредителя;
- отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- соблюдение положений законодательства в деятельности учреждения;
- отсутствие просроченной кредиторской задолженности, отсутствие

дебиторской задолженности;

- обеспечение сохранности имущества, закрепленного за учреждением на праве оперативного управления.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения и его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части 2 статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам, в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

6.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель.

Размер материальной помощи руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

6.3. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до

минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения «Центр информационно-
коммуникационных технологий»

Таблица 1

Размеры окладов,
отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих к профессиональным
квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих»

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Техник-программист	4784
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист)	7488
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное название «ведущий»	8736

Таблица 2

Размеры окладов работников учреждений,
отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального
развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342-н «Об утверждении
профессиональных квалификационных групп должностей работников
печатных средств массовой информации»

Квалификационный уровень	Наименование должностей работников по квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня		
3 квалификационный уровень	Системный администратор	6356

Заместитель главы городского
округа по экономике,
финансам и управлению
имуществом

Л.В.Гордиенко

Начальник отдела по
правовому обеспечению

С.А.Филатова

Заместитель начальника
общего отдела

О.Д.Сусанская

Директор МКУ «ЦФБО»

Г.И.Бабенко

Начальник отдела
экономического развития и
проектной деятельности

Е.С.Гугняева

Заместитель начальника
отдела экономического
развития и проектной
деятельности

Г.С.Дульская
