**ПРОЕКТ**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**БАЛАГАНСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОТ ГОДА №**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕДИНАЯ ДЕЖУРНО-ДИСПЕТЧЕРСКАЯ СЛУЖБА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БАЛАГАНСКИЙ РАЙОН»**

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 05 апреля 2013 года №44-ФЗ, руководствуясь статьей 46 Устава муниципального образования Балаганский район

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Утвердить положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба муниципального образования Балаганский район» (прилагается).

2.Постановления администрации Балаганского района от 13 января 2020 года №3 «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба муниципального образования Балаганский район», от 29 декабря 2021 года №648 «О внесении изменений в постановление администрации Балаганского района от 13 января 2020 года №3 «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба муниципального образования Балаганский район» считать утратившим силу.

3.Ведущему специалисту по организационной работе администрации Балаганского района произвести соответствующие отметки в постановлениях администрации Балаганского района от 13 января 2020 года №3, от 29 декабря 2021 года №648.

4.Опубликовать данное постановление в газете «Балаганская районная газета» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования Балаганский район.

5.Данное постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2022 года, за исключением пункта 7 Раздела 1 Общие положение, который вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 30 сентября 2022 года.

6.Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

Мэр Балаганского района

М.В. Кибанов

Утверждено

постановлением администрации

Балаганского района

От №

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕДИНАЯ ДЕЖУРНО-ДИСПЕТЧЕРСКАЯ СЛУЖБА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БАЛАГАНСКИЙ РАЙОН»

# РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно – диспетчерская служба муниципального образования Балаганский район» (далее – Положение, работники Учреждения, Учреждение), разработано в соответствии со статьями 135, 136, 144, 145Трудового Кодекса Российской Федерации, п. 4 ст. 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, [статьями 15](garantF1://86367.16), 17, 36, 37, [53](garantF1://86367.53) Федерального закона Российской Федерации от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления:

2.Положение включает в себя:

-размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников (Приложение 1);

-условия, порядок осуществления и выплат компенсационного характера;

-условия, порядок осуществления выплат стимулирующего характера;

-условия, порядок осуществления и размер выплат материальной помощи.

3.Заработная плата работника Учреждения рассчитывается по формуле:

ЗП = (О + О x ППК + ВЛ)×К, где

О - оклад (ставка);

ППК - персональный повышающий коэффициент;

ВЛ- надбавка за выслугу лет;

К- районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.На должностной оклад и ежемесячные и иные дополнительные выплаты, за исключением премии ко Дню местного самоуправления, начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области, определяемых законом Иркутской области.

5.Должностной оклад, а также ежемесячные и иные дополнительные выплаты, за исключением премии за выполнение особо важных и сложных заданий, премии ко Дню местного самоуправления, материального поощрения, выплачиваются с учетом пропорционально отработанного времени за отчетный период, в соответствии с действующим законодательством.

6.Должностной оклад, а также ежемесячные и иные дополнительные выплаты, за исключением материальной помощи, материального поощрения, премии ко Дню местного самоуправления, единовременной выплаты к отпуску, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

7.Выплата денежного вознаграждения (денежного содержания) работникам Учреждения в период их нахождения в служебных командировках на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области выплачивается в двойном размере.

8.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или за­конами и нормативными правовыми актами Иркутской области. Условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

9.Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Иркутской области.

РАЗДЕЛ II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

Глава 1.Порядок и условия установления оклада и персонального повышающего коэффициента

10.Размеры окладов (ставок) работникам Учреждения, занимающим должности служащих и начальнику Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с Приложением 1.

11.Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставки) устанавливается работнику Учреждения и начальнику Учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в учреждении. Размер персонального повышающего коэффициента работнику Учреждения - до 3.0 окладов, начальнику Учреждения – до 4.0 окладов.

12.Размер персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения, устанавливается приказом начальника Учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента начальнику Учреждения, устанавливает мэр района распоряжением администрации Балаганского района.

13.Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается на год. Увеличение и снижение размера персонального повышающего коэффициента в течение данного года производится согласно законодательству.

Размер персонального повышающего коэффициента может быть снижен в случае нарушения работником Правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по делопроизводству, некачественного исполнения своих должностных обязанностей, до истечения срока, на который он был установлен, в соответствии с действующим законодательством.

В случае улучшения качественных показателей начальнику Учреждения, работнику Учреждения, размер персонального повышающего коэффициента может быть увеличен, но не выше предельного уровня, предусмотренного настоящим Положением.

14.Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый должностной оклад работника Учреждения и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Глава 2.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15.Виды и размеры выплат компенсационного характера:

1) ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения к должностному окладу по основной занимаемой должности.

Выплата за выслугу лет работникам Учреждения производится ежемесячно дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы (службы) | Размер надбавки (в процентах к должностному окладу) |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 до 20 лет | 25 |
| от 20 лет и выше | 30 |

Основным документом для определения стажа работы (службы), дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, военный билет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет (надбавка) работникам Учреждения устанавливается в размерах, установленных приказом начальника Учреждения и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет (надбавка) начальнику Учреждения устанавливается в размерах, установленных приказом начальника Учреждения и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки в новом размере производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

При увольнении работника Учреждения надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет возлагается на работников Учреждения, на которых возложены обязанности по ведению кадров.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работников Учреждения для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

В стаж работы служащего, дающего работнику право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет в Учреждении, учитываются следующие периоды работы (службы):

а)периоды военной службы, службы в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, федеральных органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, таможенных органах Российской Федерации, учитываемые в соответствии с законодательством Российской Федерации при исчислении стажа государственной службы;

б)все время работы в организациях Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации (МЧС России), региональных центрах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий;

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

г)военная служба по контракту и по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках;

д)на государственных должностях в государственных органах исполнительной власти, должностях муниципальной службы органов местного самоуправления.

2)При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения производится доплата в размере 50 процентов от его должностного оклада.

Фонд заработной платы Учреждения по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким сотрудникам Учреждения.

Поручение выполнения дополнительной работы, производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

При замещении должности начальника Учреждения на период его временного отсутствия производится оплата в размере до 50% должностного оклада начальника Учреждения производится любому назначенному работнику Учреждения в соответствии с приказом ГРБС.

Глава 3.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

16.Под премиями по результатам работы понимается:

-ежеквартальная премия;

-премия за выполнение особо важного и сложного задания;

-премия ко Дню местного самоуправления.

Выплата ежеквартальной премии производится по результатам работы за квартал в размере:

- работникам Учреждения - до 3 окладов;

- начальнику Учреждения - до 3 окладов.

Ежеквартальная премия направлена на стимулирование успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, стремления к личному росту, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, для усиления заинтересованности в повышении качества выполнения задач, возложенных на органы местного самоуправления.

Основания выплаты премии: ежеквартальная премия выплачивается работнику за безупречную работу, образцовое и эффективное выполнение должностных обязанностей, новаторство в труде, развитие корпоративной культуры, за другие достижения в работе по решению вопросов местного значения.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается пропорционально отработанному времени по результатам работы с учетом личного вклада работников Учреждения и начальника Учреждения и выполнение особо важного задания в размере до 3-х окладов.

Премия работнику за выполнение особо важного и сложного задания устанавливается за:

1)успешное выполнение заданий, связанных со срочной разработкой муниципальных нормативных и иных правовых актов, с участием в организации и проведении мероприятий, а также других заданий, обеспечивающих выполнение функций органами местного самоуправления по решению вопросов местного значения муниципального образования с обязательным соблюдением качества их исполнения, проявленную при этом инициативу и творческий подход, оперативность и профессионализм;

2)объем, сложность и важность выполненного задания;

3)выполнение особо важных, сложных работ, разработку программ, методик и других документов, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения социально-экономического положения муниципального образования Балаганский район в определенной сфере деятельности;

4)личный вклад работника при выполнении особо важных и сложных заданий;

5)участие работника в мероприятиях федерального, регионального, межмуниципального, районного, поселенческого значения.

17.Премия ко Дню местного самоуправления является формой материального стимулирования работника к эффективному и добросовестному исполнению должностных обязанностей, направлена на формирование профессионального успеха, сплоченности коллектива, повышение заинтересованности в решении задач органов местного самоуправления.

18.Основания выплаты премии - профессиональный праздник День местного самоуправления.

19.Выплата премии осуществляется ко Дню местного самоуправления (21 апреля).

20.Размер премии составляет 1 должностной оклад.

21.Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, устанавливаются приказом начальника Учреждения. Выплаты стимулирующего характера начальнику Учреждения, устанавливает мэр района распоряжением администрации Балаганского района.

Глава 4.Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи

22.Размер материальной помощи работнику составляет 2 (два) должностных оклада, установленного на день выплаты.

23.Право на получение материальной помощи возникает со дня замещения должности.

24.Материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника в связи с причинением ему материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

25.В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи.

26.Работник (член его семьи) представляет ответственному за ведение кадров документы, подтверждающие наличие соответствующих оснований.

27.Выплата материальной помощи работникам Учреждения, устанавливаются приказом начальника Учреждения. Выплаты стимулирующего характера начальнику Учреждения, устанавливает мэр района распоряжением администрации Балаганского района.

28.Если работником не реализовано право на получение материальной помощи в текущем календарном году, материальная помощь предоставляется до истечения текущего календарного года.

29.При увольнении работника, ему предоставляется материальная помощь пропорционально отработанному времени в пределах средств, предусмотренных на формирование фонда оплаты труда.

Глава 5.Размер, порядок и условия единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

30.Единовременная выплата работнику производится за рабочий год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

31.Право на получение единовременной выплаты к отпуску возникает со дня замещения должности.

32.При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска работника в установленном порядке на части единовременная выплата выплачивается один раз в первый период ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

33.При предоставлении работнику в течение календарного года второго ежегодного оплачиваемого отпуска единовременная выплата производится на общих основаниях (при предоставлении каждого ежегодного оплачиваемого отпуска)

34.Размер единовременной выплаты к отпуску составляет 1 должностной оклад, установленный работнику на день выплаты.

35.При увольнении работнику не использовавшему ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится пропорционально числу полных отработанных календарных месяцев в данном рабочем году.

36.Выплата единовременной выплаты работникам Учреждения, устанавливаются приказом начальника Учреждения. Выплаты стимулирующего характера начальнику Учреждения, устанавливает мэр района распоряжением администрации Балаганского района.

Глава 6.Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

37.Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений.

38.Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности:

-«особой важности» составляет 50 - 75 процентов;

-«совершенно секретно» составляет 30 - 50 процентов;

-«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий составляет 10 - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий 5 - 10 процентов.

39.Основанием для установления надбавки является письменное представление лица, осуществляющего режимно-секретную работу в муниципальном образовании Балаганский район - главного специалиста по мобилизационной подготовке администрации Балаганского района, в соответствии с оформленной формой допуска к сведениям, составляющим государственную тайну.

40.Конкретный размер ежемесячной процентной надбавки устанавливает мэр Балаганского района распоряжением администрации Балаганского района.

41.Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, не выплачивается работникам:

-освобожденным от занимаемых должностей;

-в отношении которых допуск к государственной тайне на постоянной основе прекращен;

-освобожденным от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну, приказом (распоряжением, указанием);

-находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста;

-находящимся в отпуске без сохранения заработной платы (денежного содержания, денежного довольствия).

42.Выплата процентной надбавки за работу со [сведениями](consultantplus://offline/ref=CCDCE51D3948792933902DABF176D335E49B02836A5D4F2BC06A1959A964293E3D881878EC1C3073FEDEC162420E97DC5D01247D267F51h2A7C), составляющими государственную тайну, прекращается со дня, следующего за днем освобождения от должности, прекращения допуска к государственной тайне на постоянной основе, освобождения от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну.

Глава 7.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

43.Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

44.За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов):

-работникам, имеющим сменный режим работы, - из расчета 30 процентов часового должностного оклада (части должностного оклада за час работы) за каждый час работы в ночное время.

45.Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

46.Указанные в [пункте](#P147) 43 настоящего Положения компенсационные выплаты производятся на основании документов, подтверждающих наличие соответствующих оснований (оформленный в установленном порядке табель учета рабочего времени, приказ начальника Учреждения).

47.На выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, начисляется районный коэффициент и процентная надбавка в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

Глава 8.Отпуск работников учреждения

48.Работникам Учреждения устанавливаются ежегодные оплачиваемые отпуска:

1) в отношении работников Учреждения:

-28 календарных дней согласно Трудовому кодексу Российской Федерации;

-8 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах;

2) в отношении начальника Учреждения:

-28 календарных дней согласно Трудовому кодексу Российской Федерации;

-3 календарных дня за ненормированный рабочий день;

-8 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах.

1. Глава 9.Материальное поощрение

49.Выплата материального поощрения направлена на стимулирование успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, стремления к личному росту, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, для усиления заинтересованности в повышении качества выполнения задач, возложенных на органы местного самоуправления.

50.Материальное поощрение работникам Учреждения устанавливается приказом начальника Учреждения, начальнику Учреждения устанавливает мэр района распоряжением администрации Балаганского района и выплачивается в связи с юбилейными датами со дня рождения работника: 50,55,60 и далее; после 10, 15, 20 и 25 лет и далее (с периодичностью раз в пять лет) со дня трудоустройства на работу в муниципальном образовании Балаганский район, при выходе на пенсию, при рождении ребенка на основании документов, подтверждающих факт наступления события, указанного в настоящем пункте соответственно (копия паспорта, документ подтверждающий стаж работы в муниципальном образовании Балаганский район, копия пенсионного удостоверения, свидетельство о рождении ребенка).

51.Размер материального поощрения составляет 2 должностных оклада.

1. РАЗДЕЛ III. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

53.Штатное расписание Учреждения утверждается приказом начальника Учреждения и согласовывается с мэром Балаганского района и включает в себя все профессии работников Учреждения.

54.Размеры должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

55.Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы начальника Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), устанавливается в размере, не превышающем шестикратного соотношения.

56.Фонд оплаты труда работников формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

57.К заработной плате работников Учреждения, проживающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Иркутской области, устанавливаются:

- районный коэффициент;

- процентная надбавка за стаж в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Иркутской области.

58.Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Иркутской области.

Приложение

к постановлению администрации

Балаганского района

От №

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕДИНАЯ ДЕЖУРНО-ДИСПЕТЧЕРСКАЯ СЛУЖБА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БАЛАГАНСКИЙ РАЙОН»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (руб.) |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | |
| 1 | 1 квалификационный уровень | Начальник | 9150 |
| 2 | 1 квалификационный уровень | Оперативный дежурный | 5900 |
| 3 | 1 квалификационный уровень | Помощник оперативного дежурного – оператор 112 | 5600 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | |
| 4 | 2 квалификационный уровень | Старший агент по закупкам | 7938 |