

АДМИНИСТРАЦИЯ НИКИФОРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.04.2024

р.п. Дмитриевка

№506

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского муниципального округа

В соответствии со статьями 134,135,143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая постановления администрации Тамбовской области от 30.03.2017 №273 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных правительству Тамбовской области, целевых показателей эффективности деятельности областных государственных учреждений, подведомственных правительству Тамбовской области, и их руководителей, предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров областных государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников областных государственных учреждений, подведомственных правительству Тамбовской области» (в редакции от 18.10.2023 №826), от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 04.09.2023 № 694), «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 года администрация муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского муниципального округа, согласно приложению N 1.

2. Утвердить перечень должностей, профессий работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского муниципального округа, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению N 2.

3. Рекомендовать руководителям муниципальных бюджетных и казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского

муниципального округа при разработке положений по оплате труда работников руководствоваться данным постановлением.

4. Возложить персональную ответственность на руководителей муниципальных бюджетных и казённых учреждений Никифоровского муниципального округа за установление заработной платы работникам в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, за соблюдение трудовых прав работников.

5. Признать утратившими силу постановление администрации Никифоровского района:

от 16.04.2019 года № 196 « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского района»;

от 28.01.2021 № 41 «О внесении изменений в постановление администрации района от 16.04.2019 № 196 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского района»;

от 22.11.2021 №509 «О внесении изменений в постановление администрации района от 16.04.2019 № 196 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского района»;

от 10.12.2021 №536 «О внесении изменений в постановление администрации района от 16.04.2019 № 196 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского района».

6. Опубликовать настоящее постановление в печатном средстве массовой информации органов местного самоуправления Никифоровского муниципального округа Тамбовской области «Официальный вестник Никифоровского муниципального округа», разместить на сайте сетевого издания «РИА «ТОП68» и на официальном сайте администрации муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Настоящее постановление вступает в силу с 01.04.2024 года.

8. Контроль за реализацией настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Никифоровского
муниципального округа

Е.В.Голенков

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского муниципального округа (далее - Положение), разработано в соответствии со статьями 134, 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом постановлений администрации Тамбовской области от 30.03.2017 №273 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных правительству Тамбовской области, целевых показателей эффективности деятельности областных государственных учреждений, подведомственных правительству Тамбовской области, и их руководителей, предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров областных государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников областных государственных учреждений, подведомственных правительству Тамбовской области» (в редакции от 18.10.2023 №826), от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 04.09.2023 № 694), «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 года.

1.2. Настоящее Примерное положение определяет примерный порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского муниципального округа.

1.2.1. К муниципальным бюджетным и казённым учреждениям подведомственным администрации Никифоровского муниципального округа (далее – Учреждения) относятся:

муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия»;
муниципальное казённое учреждение «Информационно-методический центр»;

Никифоровское муниципальное казённое учреждение «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»;

муниципальное казённое учреждение «Никифоровский сервисный центр».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, периоды и условия их установления, начисления и выплаты;

наименование, виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления;

виды выплат социального характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

1.4. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений подведомственным администрации Никифоровского муниципального округа устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

мнения представительного органа работников;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

Заработная плата работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений устанавливается трудовым договором.

При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, рабочей профессии, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей, рабочих профессий.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексации не подлежат доплаты надбавки, премии, другие компенсационные и стимулирующие выплаты, которые установлены в фиксированном размере.

Индексация производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Коэффициент индексации равен индексу роста потребительских цен на товары и услуги за предыдущий год. Периодичность проведения индексации зависит от федеральных и региональных нормативов финансового обеспечения в данной сфере деятельности.

1.10. Система оплаты труда предусматривает условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными. (постановление Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также государственного персонала воинских учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основании Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»).

1.11. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений подведомственных администрации Никифоровского муниципального округа носит **рекомендательный** характер.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", от 06.08.2007 №525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждений (за счет всех источников финансового обеспечения):

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 8121 рубль;

- 2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня- 9282 рубля;
- 2.2.3 по профессиональным квалификационным группам третьего уровня- 11639 рублей.
- 2.2.4 по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня- 13457 рублей.

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группе и установлены в приложении к настоящему Примерному положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.5. Размер базового (минимального) должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и муниципального казенного бюджетного учреждения, финансируемого из бюджета муниципального округа -18040 рублей.

2.1.6. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

2.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем по ПКГ четвертого уровня.

2.4. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников учреждения утверждаются локальным нормативным актом работодателя, устанавливающим систему оплаты труда работников учреждения, и не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, определенных настоящим Положением.

3. Рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам

3.1. Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения может устанавливаться в следующих размерах:

- а) по ПКГ второго уровня:
 - 2 квалификационный уровень – до 0,10;
 - 3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;
 - 4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;
 - 5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;
- б) по ПКГ третьего уровня:
 - 1 квалификационный уровень – до 0,20;
 - 2 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;
 - 3 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;
 - 4 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,50;
 - 5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;
- в) по ПКГ четвертого уровня:
 - 1 квалификационный уровень – до 0,30;
 - 2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,45;
 - 3 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50;

3.3. К основному персоналу учреждения, согласно приложению № 2, относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение.

Перечень работников основного персонала учреждения утверждается приказом руководителя учреждения.

3.4. Базовый (минимальный) оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной

оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.5.Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», устанавливается локальным нормативным актом работодателя в процентах к окладу, ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18- при отнесении должности, профессии к категории «главный»;

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) группы - до 0,14;

заведующий (начальник) отделом (сектором), входящим в структурное подразделение, - от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурным подразделением – от 0,16 до 0,20.

3.6. По решению руководителя учреждения к ставке заработной платы водителя автомобиля может устанавливаться повышающий коэффициент за классность.

Основанием для установления повышающего коэффициента за классность водителям автомобиля является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления, определенными категориями транспортных средств:

водитель 1 класса – управление легковыми, грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д», «Е» - 0,25;

водитель 2 класса – управление легковыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управлением автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е» - 0,10.

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

3.7.Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, наименование должностей, рабочих профессий устанавливаются локальным нормативным актом работодателя. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.8.Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в локальном нормативном акте руководителя учреждения.

3.9.Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу, ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников основного персонала в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

С целью стимулирования качества и результативности труда работников основного персонала к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию в размерах:

от 0,2 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание по профилю деятельности работника, может устанавливаться в размере до 0,20.

Работникам, которым не установлена квалификационная категория, но присвоена ученая степень или почетное звание по профилю деятельности работника, повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в размере до 0,20.

3.10.Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.11.По решению работодателя персонально в отношении руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера или конкретного высококвалифицированного работника может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере, не превышающем 3,0.

При установлении персонального повышающего коэффициента учитываются профессиональная подготовка работника, сложность, самостоятельность, ответственность при исполнении обязанностей.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок, определяемый работодателем.

Персональный повышающий коэффициент начисляется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не образует новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

4. Рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» (с изменениями от 24.07.2023 №381-ФЗ).

4.2. При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производится доплаты в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тамбовской области.

4.3. Выплата доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, производится от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда вакантной должности. Конкретный размер и срок установления доплаты определяются, с письменного согласия работника, приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях труда.

Размер оплаты часа работы составляет не менее 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и указывается в трудовом договоре работника.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

4.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в следующих размерах:

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

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

Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

4.6. Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере часовой ставки, за последующие часы - в двойном размере часовой ставки. При этом исчисление части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в

соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

4.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с Федеральным [законом](#) от 21.07.1993 N 5485-1 "О государственной тайне" (в редакции от 04.08.2023 №432) и [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны" (в редакции от 21.05.2020 №723).

Размер и срок установления надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяются локальным нормативным актом работодателя и трудовым договором.

4.8. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам проведенной специальной оценке труда, устанавливается доплата в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер доплаты определяется локальным нормативным актом работодателя и трудовым договором.

5. Рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

5.1. В целях стимулирования качества и эффективности труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- премии по итогам работы (месяц, квартал, 9 месяцев, год).

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя определяющим систему оплаты труда работников учреждения и закрепляются в трудовом договоре. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

Установление видов выплат стимулирующего характера и их размеров осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат с учетом размеров фонда оплаты труда работников учреждения.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и утверждаются локальным нормативным актом работодателя.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, как правило, устанавливаются сроком на один год. При необходимости размер выплаты может быть изменен в течение года в зависимости от объема, режима или эффективности работы.

Установление видов и размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы может основываться на:

- интенсивности и напряженности режима работы;
- объеме выполняемых функций;
- участии в выполнении важных работ, мероприятий, внедрении программ;
- компетентности в принятии решений;
- эффективности и результативности выполняемой работы и т.д.

Уменьшение размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы или их отмена производятся в случаях:

- уменьшения объема функций;
- частичного прекращения исполнения функции;
- снижения производительности труда;
- ухудшения качества работы;
- недобросовестного исполнения трудовых обязанностей;
- нарушения трудовой дисциплины и т.д.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки – до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться на период, определяемый работодателем.

Виды и размеры выплат за качество выполняемых работ могут определяться в зависимости от: использования инновационных методов, новых технологий в процессе деятельности; участия в выполнении работ, требующих повышенного внимания; знания и применения в работе иностранного языка.

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет может устанавливаться работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

- от 1 года до 5 лет - 10 %;
- от 5 лет до 10 лет - 15 %;
- от 10 лет до 15 лет - 20 %;
- от 15 лет до 20 лет - 25%;
- свыше 20 лет - 30 %.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет работникам устанавливается локальным нормативным актом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающей право на выплату за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, могут включаться:

- время работы (с учетом совместительства) в данном учреждении;
- время работы (с учетом совместительства) по профилю деятельности в иных учреждениях, организациях, государственных органах, органах местного самоуправления;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с данным учреждением;
- время прохождения службы (воинской службы), засчитываемое в соответствии с законодательством Российской Федерации в выслугу лет для назначения пенсии за выслугу лет лицам, проходившим военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исправительной системы;
- иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которой необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности (профессии), по решению комиссии.

Выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет исчисляются ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет не учитываются при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет выплачиваются со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы, за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

5.6. Изменение размера выплаты стимулирующего характера производится локальным нормативным актом работодателя.

5.7. Для работников учреждений может быть установлен один или несколько видов премий: премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год); единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Решение о введении конкретной премии принимает работодатель. Наименование премии, период, за который выплачивается премия, и условия ее осуществления утверждаются положением об оплате труда учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат премий, определенным в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5.8. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работнику производится с учетом показателей эффективности работы и критериев позволяющих оценить результаты его работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения.

Премии по итогам работы исчисляются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающих коэффициентов установленных работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением, Положением по оплате труда работников учреждения.

Премии по итогам работы не учитываются при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных премий.

Размер премии по итогам работы, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждение.

Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается работникам локальным нормативным актом работодателя учреждения, исходя из исполнения основных показателей, дающих право на начисление премии.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Начисление премии осуществляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере приказом руководителя учреждения. Максимальный размер премии по итогам работы не может превышать 300 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия работнику по итогам работы за месяц не выплачивается.

Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности работы работников, утвержденных приказом руководителя учреждения;

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

При определении размера премии по итогам работы основаниями для его понижения могут являться:

невыполнение плановых показателей работников учреждения, подразделений;

несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

частичное неисполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций) и т.д.

В локальном нормативном акте руководителя учреждения, устанавливающим конкретный размер премии по итогам работы, указываются причины снижения ее размера.

5.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ может выплачиваться работнику одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

организация и проведение мероприятий, имеющих важное значение для граждан, юридических лиц;

своевременное выполнение (участие в выполнении) на высоком профессиональном уровне задания руководителя, которое отличается срочностью, большим объемом;

высокие результаты по достижению показателей эффективности и результативности деятельности как структурного подразделения, так и учреждения в целом;

качественное выполнение задания, не входящего в круг обязанностей работника, но относящегося к реализации функций учреждения;

выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности.

Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и ее размере принимается работодателем и оформляется локальным нормативным актом.

Размер премии может устанавливаться или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или абсолютном выражении.

5.10. Основаниями для начисления премий являются трудовой договор, локальный нормативный акт работодателя об основаниях и размере выплаты премии, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

6. Виды выплат социального характера

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные виды выплат социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

6.1.2. суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения, а также компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в [пункте 6.1](#), могут устанавливаться следующие выплаты социального характера:

материальная помощь, предоставляемая отдельным работникам в связи с трудной жизненной ситуацией (на медицинскую помощь, медикаменты, погребение, обучение и прочее), при выходе на пенсию, рождении ребенка;

единовременное пособие увольняемому работнику.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимается локальным нормативным актом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

В случае, если увольняемому работнику материальная помощь уже была выплачена в полном объеме, ее перерасчет не производится.

Материальная помощь не выплачивается работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, других отпусках без сохранения денежного содержания;

- уволенным, получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году.

6.3. Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются работодателем в соответствии с вышеуказанными видами выплат социального характера, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в [пункте 6.1](#), осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются выплаты социального характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, заключенном с администрацией муниципального округа.

Руководителям учреждений устанавливается должностной оклад в размере 18040 рублей.

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

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения:

заместитель руководителя учреждения – 14432 рубля;

главный бухгалтер учреждения – 14432 рубля.

7.4. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем в отношении конкретного работника.

Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за наличие:

ученой степени (кандидата, доктор наук) – 0,20;

почетного звания «заслуженный» - 0,20;

почетного звания «отличник», «почетный работник» по профилю учреждения, награжденным государственными орденами и медалями – 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается распоряжением главы муниципального округа и в период его действия может быть отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

7.5.1. процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

7.5.2. доплата за совмещение должностей;

7.5.3. доплата за работу в ночное время;

7.5.4. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7.5.5. повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка непрерывный стаж работы, за выслугу лет;

премия по итогам работы.

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

7.7. Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по распоряжению главы муниципального округа в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными постановлением администрации муниципального округа, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

7.8. Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – до 500 процентов должностного оклада.

7.9. Установление стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ устанавливается локальным нормативным актом работодателя с учетом критерием оценки эффективности работы.

7.10. Стимулирующая надбавка за непрерывный стаж работы, за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 5.5 настоящего Положения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в трудовых договорах работников. 7.11. Премирование руководителей учреждений осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

Для определения размера премии (за месяц, квартал, полугодие, год) руководитель учреждения представляет в администрацию муниципального округа информацию о выполнении целевых показателей эффективности работы возглавляемого им учреждения в отчетном периоде, за который осуществляется премирование

Премирование осуществляется с учетом времени исполнения руководителем учреждения должностных обязанностей в отчетном периоде.

При наличии экономии средств фонда оплаты труда учреждения руководителю может выплачиваться премия по результатам выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения за год.

Руководителю учреждения может выплачиваться премия одновременно за выполнение особо важных и срочных работ, в том числе с учетом:

участия учреждения в реализации федеральных, региональных и муниципальных программ; внедрения и использования новых форм и методов работы, способствующих повышению эффективности работы учреждения;

участия в организации и проведении мероприятий, имеющих особо важное значение регионального и межрегионального характера.

7.12. Кратность предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений Никифоровского муниципального округа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется постановлением администрации муниципального округа.

Руководителю учреждения, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание, выплата премии не производится.

7.13. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся выплаты социального характера в соответствии с [разделом 6](#) настоящего Положения.

Конкретный размер и условия выплат социального характера устанавливаются в трудовом договоре работника (руководителя учреждения).

Приложение
к Примерному положению
по оплате труда работников
муниципальных бюджетных
образовательных организаций
Никифоровского муниципального
округа

Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных администрации Никифоровского муниципального округа

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням	Размеры базовых (минимальных) окладов, рублей
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь, секретарь-машинистка, кассир, делопроизводитель, машинистка II категории, дежурный по залу, комендант	8121
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	8504
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, администратор, инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант	9282
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, старший инспектор, инспектор II категории	10056

3 квалификационный уровень	Инспектор 1 категории, начальник хозяйственного отдела	10647
4 квалификационный уровень	Ведущий инспектор, заместитель начальника службы эксплуатации здания, механик	11573
5квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник службы эксплуатации здания (комендант)	12346
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по приему, регистрации и выдаче документов, специалист по обработке документов, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, ведущий специалист, юрисконсульт, инженер, инженер-программист, инженер-электроник, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по охране окружающей среды (эколог), менеджер по персоналу, экономист, энергетик	11639
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 должностная категория (бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории, аудитор 2 категории и т.д.)	11953
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 должностная категория, специалист по учебно-методической работе	12299
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий инженер-программист (программист), ведущий менеджер, ведущий электроник, ведущий экономист	12645
5квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела, главный экономист, главные специалисты	12987
4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник планово-экономического отдела, начальник отдела информации, начальник отдела	13457
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1квалификационный уровень	Гардеробщик, грузчик, дворник, кубовщик, кладовщик, кухонный рабочий, маляр, машинист по стирке белья, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож (вахтер), уборщик служебного помещения, уборщик территории, истопник	8121
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	8121
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационного разряда: водитель автомобиля, водитель автобуса, газосварщик, маляр, механик, киномеханик, оператор газовой котельной, повар, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр строительный, штукатур, электрик, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам	9282

2 квалификационный уровень	Рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС: газосварщик, маляр, оператор котельной, рабочий зеленого хозяйства, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр строительный, штукатур, электрогазосварщик, электромеханик по лифтам, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромеханик по средствам автоматики и приборам технического оборудования	10056
3 квалификационный уровень	Рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС	10647

Приложение № 2
Утвержден
постановлением администрации
муниципального округа
от 15.04.2024 №506

Перечень должностей, профессий работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений подведомственных администрации Никифоровского муниципального округа, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

администратор
бухгалтер
водитель
гардеробщик
дворник
диспетчер
завхоз
инженер-программист
истопник
комендант
кочегар
лаборант
машинист по стирке
механик
повар
помощник воспитателя
рабочий по обслуживанию здания
рабочий по кухне
секретарь
слесарь-сантехник
ведущий специалист
главный специалист
инженер
сторож
уборщик служебных помещений
экономист
электрик
электрогазосварщик
электромонтер
юрисконсульт