



АДМИНИСТРАЦИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.11.2018

№ 795

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения Владимирской области»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях определения порядка оплаты труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения Владимирской области», направленного на стимулирование работников к повышению качества исполнения государственных функций по реализации полномочий в сфере дорожно-транспортной деятельности **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения Владимирской области» согласно приложению.

2. Департаменту транспорта и дорожного хозяйства администрации Владимирской области производить расходы по утвержденной системе оплаты труда за счет средств, предусмотренных на указанные цели в областном бюджете на текущий год и на плановый период за счет средств дорожного фонда Владимирской области.

3. Контроль за исполнением данного постановления возложить на первого заместителя Губернатора области по промышленности и экономической политике.

4. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования.

И.о.Губернатора области



В.П.Кузин

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения Владимирской области» (далее - Положение) разработано в целях повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления кадровыми ресурсами.

1.2. Система оплаты труда работников государственного казенного учреждения Владимирской области «Центр безопасности дорожного движения Владимирской области» (далее - учреждение) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Владимирской области.

1.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе базовых окладов, установленных постановлением Губернатора области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

1.5. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов

(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.6. Тарификация работников учреждения проводится в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.7. Руководитель учреждения несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

1.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала в размере не менее 60 процентов.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определены приложением № 2 к настоящему Положению.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СПЕЦИАЛИСТОВ (СЛУЖАЩИХ) УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1.1 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.2. Должностной оклад, ставка заработной платы специалистов (служащих) учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} + \text{БО} \times \text{КД}, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

БО - базовый оклад, базовая ставка заработной платы;

КД - повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии).

При определении должностного оклада, ставки заработной платы специалистов (служащих) учреждения его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.1.3. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности в зависимости от профессии:

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в	Наименование должности

	зависимости от занимаемой должности	
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий складом, техник II категории
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Наименование должности
3 квалификационный уровень	1,46	Специалист I категории
4 квалификационный уровень	1,87	Ведущий специалист; инженер
5 квалификационный уровень	2,07	Главный специалист
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Наименование должности
1 квалификационный уровень	1,0	Начальник отдела

2.2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.2.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.2. Должностной оклад, ставка заработной платы рабочего учреждения рассчитывается по формуле:

$ДО = БО + БО \times КД$, где:

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

БО - базовый оклад, базовая ставка заработной платы;

КД - повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии).

При определении должностного оклада, ставки заработной платы рабочих учреждения его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2.3. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности в зависимости от профессии:

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень 1 квалификационный разряд	1,00	Уборщик служебных помещений
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Наименование должности
1 квалификационный уровень, 4 квалификационный разряд	1,00	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
1 квалификационный уровень, 5 квалификационный разряд	1,11	Водитель автомобиля

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения по

соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются до 12%.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.5.1. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20%.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.5.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера к должностным окладам, ставкам заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам в соответствии с критериями, установленными руководителем учреждения.

При назначении выплат учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.4. Выплаты за выслугу лет устанавливаются к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

В стаж работы засчитывается время работы в организациях дорожно-транспортного комплекса, периоды замещения должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы, государственных и муниципальных должностей, замещаемых на постоянной основе, время работы по специальности, профессии в соответствии с занимаемой должностью в учреждении.

Выплаты за выслугу лет выплачиваются со дня возникновения права на назначение или изменение этих выплат.

Основным документом для определения продолжительности стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам в соответствии с критериями, установленными руководителем учреждения.

При назначении выплат учитываются:

- оперативность и качественный результат работы;
- безаварийная работа (для водителей).

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- участие в течение установленного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.7. Работникам могут быть выплачены единовременные премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами, персональными юбилейными датами.

4.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

5. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на штатную численность работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

5.2. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

5.2.1. Окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в размере 12 должностных окладов.

5.2.2. Выплат компенсационного характера в размере 1 должностного оклада.

Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен на основании решения департамента транспорта и дорожного хозяйства администрации Владимирской области (далее - Департамент) и в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведенных на эти цели.

5.2.3. Выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 16 должностных окладов;
- за выслугу лет в размере 3 должностных окладов;
- за качество выполняемых работ в размере 5 должностных окладов;
- премиальные выплаты по итогам работы в размере 4 должностных окладов.

5.2.4. Единовременных выплат стимулирующего характера, осуществляемых на основании решения Департамента, в размере дополнительных лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на эти цели.

5.2.5. Материальной помощи в размере 1 должностного оклада.

5.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными пунктами 5.2.2 и 5.2.3 настоящего Положения, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) должностных окладов;
- изменения штатов;
- существенных изменений условий оплаты труда;
- принятия Департаментом решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера;
- принятия Департаментом решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

На заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности учреждения.

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

Размеры и виды выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Департаментом с учетом показателей эффективности деятельности учреждения. Показатели эффективности деятельности учреждения утверждаются Департаментом.

6.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом показателей, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать 6.

7. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

Работникам может выплачиваться материальная помощь, в том числе при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, на основании личного заявления работника. Порядок выплаты и размер выплаты материальной помощи определяются коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств фонда оплаты труда.

**ПОРЯДОК
ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ «ЦЕНТР
БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ»**

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов, ставок заработной платы специалистов и рабочих в учреждении приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, члена представительного органа работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии. При изменении в течение года должностного оклада, ставки заработной платы в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

4. Тарификация работников учреждения проводится по тарификационным спискам согласно приложениям № 1 и № 2.

Тарификационные списки заполняются по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из базовых должностных окладов, ставок заработной платы, определенных на основе профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного характера.

7. В тарификационных списках, кроме должностного оклада, ставки заработной платы, отражаются выплаты за стаж работы, выслугу лет и выплаты за совмещение профессий.

8. Если стаж работы, дающий право на выплату за выслугу лет, в течение предстоящего года у работника меняется, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».

Приложение № 1
к Порядку проведения тарификации
работников государственного казенного
учреждения Владимирской области
«Центр безопасности дорожного движения
Владимирской области»

Тарификационный список работников
Должности начальников отделов и специалистов

1.	Ф.И.О.
2.	Наименование должности
3.	Размер базового оклада, установленный в соответствии с группой по оплате труда служащих
4.	Повышающий коэффициент к базовому окладу в зависимости от занимаемой должности
5.	Базовый оклад, умноженный на повышающий коэффициент к базовому окладу в зависимости от должности (руб.), гр. 3 x гр. 4
6.	Итого должностной оклад (руб.), гр. 3 + гр. 5
7.	Стаж работы
8.	%
9.	(Руб.) гр. 6 x гр. 8 / 100
10.	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (руб.), гр. 6 + гр. 9
11.	Дополнительные сведения

Приложение № 2
к Порядку проведения тарификации
работников государственного казенного
учреждения Владимирской области
«Центр безопасности дорожного движения
Владимирской области»

Тарификационный список работников
Профессии рабочих

1.	Ф.И.О.
2.	Наименование профессии
3.	Размер базовой ставки заработной платы рабочего (установленный в соответствии с квалификационной группой по оплате труда рабочих)
4.	Повышающий коэффициент в соответствии с квалификационным уровнем
5.	Базовая ставка заработной платы, умноженная на повышающий коэффициент к базовой ставке в зависимости от профессии (руб.), гр. 3 х гр. 4
6.	Итого ставка заработной платы (руб.), гр. 5 + гр. 3
7.	Стаж работы
8.	%
9.	(Руб.) гр. 6 х гр. 8 / 100
10.	Выплата за работу с вредными или опасными условиями труда
11.	%
12.	(Руб.) гр. 6 х гр. 11 / 100
13.	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (руб.), гр. 6 + гр. 9 + гр. 12
14.	Дополнительные сведения

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ,
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ
И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЯ**

I. ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ

1. Главный специалист
2. Ведущий специалист
3. Инженер
4. Специалист I категории
5. Заведующий складом
6. Техник II категории

II. АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Начальник отдела, главный бухгалтер
4. Начальник отдела

III. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

1. Водитель автомобиля
2. Уборщик служебных помещений
3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

