



АДМИНИСТРАЦИЯ УВЕЛЬСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

“ 15 ” *август* 2025 г. № *693*
п. Увельский Челябинской области

Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Увельского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 №275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (с изм. от 24.10.2008 №343-П, от 03.08.2010 №81-П, от 17.12.2010 №345-П, от 20.08.2014 №395-П, от 19.11.2014 №622-П, от 20.04.2016 №196-П, от 28.11.2016 №645-П, от 24.05.2017 №255-П, от 28.06.2021 №257-П, от 16.12.2022 №737-П) и в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений по оказанию муниципальных услуг (выполнению работ), повышению качества муниципальных услуг и результативности деятельности указанных учреждений, Администрация Увельского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Увельского муниципального района.

2. Настоящее Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

3. Правовому управлению администрации Увельского муниципального района (Голова Н.Ю.) настоящее постановление разместить на портале правовой информации Увельского муниципального района (pra-avelka.ru).

4. Признать утратившими силу:

4.1 Постановление Главы Увельского муниципального района Челябинской области от 23.06.2017г. №879 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Увельского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений в новой редакции»

4.2 Постановление Главы Увельского муниципального района Челябинской области от 09.02.2018г. №103 «О внесении изменений в Постановление Главы Увельского муниципального района от 23.06.2017 г. №879 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Увельского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений в новой редакции»»

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителей Главы района осуществляющих курирование муниципальных учреждений в пределах своих полномочий.

Исполняющий обязанности Главы
Увельского муниципального района



М.В. Судаков

Приложение
к постановлению администрации
Увельского муниципального района
« 15 » апреля 2025г. № 6-УЗ

**Положение
об установлении систем оплаты труда работников
муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений
Увельского муниципального района**

I. Общие положения

1. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений (далее именуются - муниципальные учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников муниципальных учреждений.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее именуются - работники) устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

7) положений об оплате труда работников бюджетных учреждений по видам экономической деятельности;

8) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

9) мнения представительного органа работников муниципальных учреждений.

II. Порядок формирования систем оплаты труда работников

3. Оплата труда работников включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

4. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются в положениях об оплате труда работников

муниципальных бюджетных, автономных учреждений, утверждаемых органом местного самоуправления Увельского муниципального района по представлению главных распорядителей средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные учреждения.

Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений устанавливаются в положениях об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, утверждаемых органом местного самоуправления Увельского муниципального района по представлению главных распорядителей средств местного бюджета.

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения руководителем муниципального учреждения 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.

5.1. Работникам муниципальных учреждений положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя муниципального учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в муниципальном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

III. Виды выплат компенсационного характера

6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

8. Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в абзаце втором пункта 6 настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

10. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности бюджетного учреждения и отдельных категорий работников;
- надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, социального обслуживания, образования, физкультуры и спорта, работающих в сельских населенных пунктах Челябинской области, согласно приложению к настоящему Положению.

11. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций главных распорядителей средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные учреждения, осуществляющих функции и полномочия учредителей муниципальных бюджетных, автономных учреждений, и главных распорядителей средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения.

13. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

V. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

14. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения

устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения главный распорядитель бюджетных средств должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Показатели оценки сложности руководства муниципальными учреждениями устанавливаются соответствующими органами исполнительной власти, осуществляющими функции и полномочия учредителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, и главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

16. Органы исполнительной власти, осуществляющие функции и полномочия учредителей муниципальных бюджетных, автономных учреждений, и главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя, утверждаемых органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя этого учреждения, главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится муниципальное казенное учреждение, за соответствующий период.

17. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений, трудовыми договорами.

18. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

VI. Особенности формирования систем оплаты труда работников

19. Руководители муниципальных образовательных организаций в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 70 процентов.

20. Руководители муниципальных учреждений культуры в целях повышения престижности и привлекательности работы в муниципальных учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников муниципальных учреждений культуры совершенствование системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников так, чтобы размеры окладов (должностных окладов) (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) составляли не ниже 50 - 55 процентов, 10 - 15 процентов - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы - выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам муниципальных учреждений культуры, относимым к основному персоналу.

Повышение оплаты труда прочему персоналу муниципальных учреждений культуры осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

При определении перечней должностей работников муниципальных учреждений культуры, отнесенных к категории административно-управленческого персонала, основного персонала, вспомогательного персонала, необходимо использовать приказы Министерства культуры Российской Федерации:

от 8 апреля 2013 г. N 325 "Об утверждении примерного перечня должностей,

отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения, находящегося в ведении Министерства культуры Российской Федерации";

от 5 мая 2014 г. N 763 "Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности";

от 25 сентября 2014 г. N 1668 "Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала организаций, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации".

В целях формирования обоснованных оптимальных показателей трудоемкости выполнения работ и установления необходимой штатной численности персонала в библиотеках, зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа применяются типовые отраслевые нормы труда, утвержденные приказами Министерства культуры Российской Федерации, и методические рекомендации, разработанные Министерством культуры Российской Федерации.

21. Руководители муниципальных учреждений физической культуры и спорта в целях развития кадрового потенциала, совершенствование системы оплаты труда работников учреждений физической культуры и спорта осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений физической культуры и спорта в структуре заработной платы составляли не ниже 60 процентов.

22. Руководители муниципальных учреждений прочих сфер в целях развития кадрового потенциала, совершенствование системы оплаты труда работников муниципальных учреждений осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в структуре заработной платы составляли не ниже 80 процентов.

VI. Заключительные положения

23. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

24. Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг

(выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

25. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным и автономным учреждениям из местного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств внебюджетных фондов.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

26. Органы исполнительной власти, осуществляющие функции и полномочия учредителей муниципальных бюджетных, автономных учреждений, главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений в размере не более 40 процентов а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

27. Средства, предусмотренные в бюджете Увельского муниципального района на увеличение фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

Приложение
к положению об установлении систем
оплаты труда работников муниципальных
бюджетных, автономных и казенных
учреждений Увельского муниципального
района

**Перечень
должностей специалистов муниципальных учреждений культуры,
социального обслуживания, образования,
физкультуры и спорта, работающих в сельских
населенных пунктах Челябинской области**

**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Руководители

Директор (генеральный директор, начальник, управляющий) учреждения
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера (учреждения,
централизованной бухгалтерии)
Главный инженер
Главные: механик, энергетик, диспетчер и другие
Директор гостиницы
Директор (начальник) котельной
Заведующие: архивом, бюро пропусков, камерой хранения, канцелярией,
комнатой отдыха, копировально-множительным бюро, машинописным бюро,
общезитием, производством (шеф-повар), складом, столовой, фотолабораторией,
хозяйством, экспедицией, прачечной
Комендант
Мастер участка (включая старшего), котельной
Начальник автоколонны
Начальник гаража
Начальник вспомогательного отдела (кадров, спецотдела, материально-
технического снабжения, охраны труда и других), отделения (группы)
Начальник основного отдела, группы (финансового, экономического,
маркетинга, производственного и других)
Начальник хозяйственного отдела
Начальник цеха
Начальник (заведующий) мастерской
Начальник участка (смены)
Производитель работ (прораб), включая старшего
Менеджер
Менеджер по персоналу
Менеджер по рекламе

Специалисты

Архитектор
Администратор (включая старшего)
Бухгалтер
Бухгалтер-ревизор
Художник-конструктор (дизайнер)
Диспетчер (включая старшего)
Документовед
Специалист
Инженеры различных специальностей и наименований
Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений (включая старших)
Конструктор
Механик
Переводчик
Переводчик-дактилолог (сурдопереводчик)
Программист
Психолог
Редактор (включая художественного)
Социолог
Специалист по кадрам
Техники всех специальностей и наименований
Товаровед
Физиолог
Художник
Экономисты различных специальностей и наименований
Электроник
Юрисконсульт
Специалист по маркетингу
Специалист по технике безопасности
Инструктор производственного обучения
Инструктор по труду

ОСНОВНЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

Специалисты

Администратор (включая старшего)
Художник-реставратор (занятый реставрацией памятников истории, культуры и архивных документов)
Художник-фотограф

Культурно-просветительные учреждения

Руководители

Заведующий отделом (сектором) музея

Заведующие (начальники): филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы), отделом (сектором) библиотеки, отделом (сектором) дома (дворца культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга))

Заведующий аттракционом

Заведующий художественно-оформительской мастерской

Заведующие (начальники) другими отделами

Главные: библиотекарь, библиограф

Главный хранитель фондов

Директор (заведующий) библиотеки (централизованной библиотечной системы), музея, музейно-выставочного центра, дома (дворца культуры, клуба), парка культуры и отдыха

Директор научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)

Художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)

Специалисты

Руководитель кружка, клуба по интересам, любительского объединения, культорганизатор

Библиотекарь, библиограф

Аккомпаниатор

Режиссер (балетмейстер, дирижер, хормейстер); художник-постановщик

Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)

Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга)

Лектор, экскурсовод

Ассистент режиссера (дирижера, балетмейстера, хормейстера)

Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки

Театры, музыкальные и танцевальные коллективы,
концертные организации

Руководители

Заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, службой и цехом, производственной мастерской

Заведующие (начальники) других подразделений

Заведующий костюмерной

Заведующий билетными кассами

Главный администратор

Главный бухгалтер, главный инженер в отрасли "Культура и искусство"

Директор в отрасли "Культура и искусство"

УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Руководители учреждений
социального обслуживания и их заместители,
имеющие высшее и среднее специальное образование

Специалисты

Врачи всех специальностей (включая заведующих отделениями и их заместителей)

Главная медицинская сестра

Средний медицинский персонал (включая старшую медицинскую сестру, акушерку)

Фармацевтический персонал (включая заведующего аптекой)

Лаборант, рентгенолаборант

Инструктор ЛФК

Социальные работники, специалист по социальной работе, участковые специалисты

Педагогический персонал и другие специалисты

Учитель, преподаватель, руководитель кружка, музыкальный руководитель

Воспитатель

Социальный педагог

Библиотекарь

Культурный организатор

Методист

Логопед, дефектолог

Педагог-психолог

УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Руководители

Руководитель (директор, начальник, заведующий, ректор) учреждения образования

Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего, ректора) учреждения образования

Директор (начальник, заведующий) филиала учреждения образования, старший мастер

Заведующий библиотекой

Управляющий учебным хозяйством

Руководитель структурного подразделения учреждения образования

Главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер)

Специалисты

Учитель, преподаватель, воспитатель (включая старшего), классный воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед
Мастер производственного обучения (включая старшего)
Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности
допризывной подготовки)
Руководитель физического воспитания
Методист, инструктор-методист (включая старшего)
Музыкальный руководитель
Концертмейстер
Социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор
Педагог дополнительного образования
Тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего)
Библиотекарь
Педагог-библиотекарь
Врач
Медицинская сестра
Старший вожатый
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Ведущие специалисты
Главные специалисты
Лаборант (включая старшего)

УЧРЕЖДЕНИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Руководители

Руководитель (директор) спортивной школы
Руководитель (директор, заведующий) спортивного сооружения
Начальники клубов: спортивно-технического, стрелково-спортивного
Старший тренер-преподаватель по спорту
Старший инструктор-методист: спортивной школы, физкультурно-спортивных
организаций
Главный юрист

Специалисты

Ветеринарный врач
Врач-специалист
Зоотехник
Тренер
Тренер-преподаватель по спорту
Инструктор-методист: физкультурно-спортивных организаций, спортивной
школы
Специалист
Спортсмен-инструктор
Массажист