

Министерство образования и науки Мурманской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Мурманской области
«Северный колледж физической культуры и спорта»

**Положение об оплате труда работников
Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Мурманской области
«Северный колледж физической культуры и спорта»**

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГАПОУ МО «СКФКиС»
от 21.05.2019 № 65

г. Мончегорск
2019 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Северный колледж физической культуры и спорта» (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» (в редакции от 01.08.2018 приказ Министерства образования и науки Мурманской области №1349), предусматривает единые принципы оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Северный колледж физической культуры и спорта» (далее- Учреждения) и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до размера минимального размера оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- заключительные положения;

Размеры минимальных окладов по должностям работников областных бюджетных и автономных учреждений и повышающие коэффициенты к окладам работников устанавливаются в соответствии с настоящим Положением приказом руководителя.

1.2. Заработная плата работника Учреждения, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении, независимо от источников этих выплат, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится на условиях почасовой оплаты труда исходя из количества часов проведённых занятий и стоимости 1 ак. часа, установленной приказом руководителя учреждения, либо пропорционально отработанному времени и стоимости 1 ак. часа, рассчитанного из оклада, установленного по должности и квалификационной категории работника с учётом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При почасовой оплате труда в стоимость 1 ак. часа, устанавливается руководителем учреждения с учётом с учётом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а так же компенсации за отпуск.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

1.7. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.8. Индексация заработной платы работников проводится по решению исполнительного органа государственной власти Мурманской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя путем повышения тарифных ставок (должностных окладов) работников на коэффициент индексации. При этом индексации подлежат оклады работников Организации, в случае если они установлены ниже уровня окладов, рекомендуемых учредителем по соответствующим квалификационным уровням внутри профессионально квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих, а также профессий рабочих.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в настоящем Положении и иных локальных актах Учреждения и отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТк - не более 70%

ФОТст - не менее 30 %

Единое штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

В объемах средств областного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

2.3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов

финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной законом Мурманской области.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливается следующее соотношение:

$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ФОТ}$.

2.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 50%.

2. Порядок и условия оплаты труда

3.

3.1. Заработная плата работника Учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Для работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются руководителем Учреждения. При этом установленные оклады в Учреждении должны быть не менее рекомендуемых минимальных размеров окладов работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанных в Приложении 1 Примерного Положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, действующего на текущий период.

Размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам в размере не менее рекомендуемых минимальных размеров окладов установленных приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области, действующим на текущий период.

3.5. При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты (в процентах или в абсолютных величинах) к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

- особенности труда работников учреждения;
- квалификационную категорию.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию – не менее 10% от оклада, установленного в организации для педагогического работника, не имеющего квалификационной категории, или в абсолютном размере, не менее 10% оклада установленного в организации для педагогического работника, не имеющего квалификационной категории, с учётом районного коэффициента и надбавок за стаж работы в РКС;

- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – не менее 15% от оклада, установленного в организации для педагогического работника, не имеющего квалификационной категории, или в абсолютном размере, не менее 15% оклада установленного в организации для педагогического работника, не имеющего квалификационной категории, с учётом районного коэффициента и надбавок за стаж работы в РКС;

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

4.5. Размеры окладов по должностям устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением, по согласованию с Советом Учреждения, на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающих коэффициентов в процентах к должностным окладам или в абсолютных значениях по квалификационным категориям должностей и закрепляются в локальном нормативном акте

Учреждения.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В Учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- вредных или опасных работах – по результатам специальной оценки условий труда работника в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- в местностях с особыми климатическими условиями – в порядке и размерах, предусмотренных региональным законодательством и законодательством Российской Федерации;

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации - в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в размерах, установленных по соглашению сторон между работником и работодателем;

- сверхурочная работа - в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- работа в ночное время - каждый час работы (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - 20% часовой ставки (оклада);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни - в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

5.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, локальными актами Учреждения, трудовыми договорами и соглашениями к ним.

5.4. Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

5.5. На выплаты компенсационного характера, установленные в абсолютном размере, районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляется, о чём делается отметка в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

| № п\п | Должности, на которые распространяется данный вид стимулирующей надбавки | Условия выплаты данного вида надбавки | Размер надбавки в процентах к окладу или в абсолютном значении |
|-------|--|--|--|
| 1 | библиотекарь | за библиотечный стаж работы от 5 до 10 лет | 20% или в абсолютном размере, не менее 20% оклада с учётом районного коэффициента и надбавок за стаж работы в РКС |
| | | за библиотечный стаж работы от 10 до 15 лет | 25% или в абсолютном размере, не менее 25% оклада с учётом районного коэффициента и надбавок за стаж работы в РКС |
| 2 | Медицинский работник (медицинская сестра, фельдшер) | За медицинский стаж работы от 0 до 3-х лет | 30% или в абсолютном размере, не менее 30% оклада с учётом районного коэффициента и надбавок за стаж работы в РКС |
| | | За медицинский стаж работы от 3 до 5-х лет | 40% или в абсолютном размере, не менее 40% оклада с учётом районного коэффициента и надбавок за стаж работы в РКС |
| 3 | Преподаватели | Заведывание кабинетом | В абсолютном размере от 1000,00 руб. до 4000,00 руб. (районный коэффициент и надбавки за стаж работы в РКС не начисляются) |
| 4 | Преподаватели | Руководство научно исследовательской работой обучающихся | В абсолютном размере от 1000,00 руб. до 4000,00 руб. (районный коэффициент и надбавки за стаж работы в РКС не начисляются) |
| 5 | Преподаватели | Исполнение обязанностей кураторов (классных руководителей) групп | В абсолютном размере от 1000,00 руб. до 6000,00 руб. (районный коэффициент и надбавки за стаж работы в РКС не начисляются) |
| 6 | Преподаватели, исполняющие | За работу с детьми, находящимися в | В абсолютном размере от 1000,00 руб. до 10 000,00 руб. |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | обязанности кураторов групп 1 курса (первого года обучения) Воспитатели Социальный педагог | социально опасном положении | (районный коэффициент и надбавки за стаж работы в РКС не начисляются) |
| 7 | Преподаватели практических дисциплин | Работу, связанную с повышением спортивного мастерства студентов на избранном виде спорта | В абсолютном размере от 1000.00 руб. до 15 000,00 руб. (районный коэффициент и надбавки за стаж работы в РКС не начисляются) |
| 8 | Работники Учреждения (кроме руководителя) | за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание, наличие нагрудного знака «Отличник физической культуры и спорта», Почётного звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» | В абсолютном размере от 1000.00 руб. до 6 000,00 руб. (районный коэффициент и надбавки за стаж работы в РКС не начисляются) |
| 9 | Педагогические и медицинские работники | Молодой специалист - в соответствии со специальным нормативным актом Мурманской области, регулирующим меры социальной поддержки педагогических работников | 20% или в абсолютном размере, не менее 20% оклада с учётом районного коэффициента и надбавок за стаж работы в РКС |
| 10 | Работники Учреждения (кроме руководителя) | По результатам оценки качества и результативности труда в соответствии с установленным перечнем критериев по должностям, | В абсолютном размере, установленном приказом руководителя. (районный коэффициент и надбавки за стаж работы в РКС не начисляются) |
| 11 | Работники Учреждения (кроме руководителя) | Выполнение работ, не предусмотренных трудовым договором | В абсолютном размере, установленном приказом руководителя. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | (районный коэффициент и надбавки за стаж работы в РКС не начисляются) |
|--|--|--|---|

Конкретный вид и размер надбавок каждому сотруднику назначается приказом директора, оговаривается в трудовом договоре работника или соглашении к нему.

Стимулирующая надбавка конкретному работнику устанавливается с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы. Перечень критериев для оценки качества и результативности работы работников Учреждения по должностям, периодичность подведения итогов результативности работы, показатель оценки устанавливается решением директора Учреждения с учётом мнения Совета Учреждения. Оценка качества и результативности работы сотрудника производится Советом Учреждения за определённый период работы в процентах от максимального количества баллов, где максимальное количество баллов равно 100% установленного размера стимулирующей надбавки. Полученный в результате оценки качества и результативности работы размер стимулирующей надбавки устанавливается и выплачивается работнику в течение всего следующего учётного периода работы.

2) премии:

- за основные результаты работы за год;
- единовременные премии за выполнение важных или срочных работ, связанных с деятельностью Учреждения, к Юбилейным датам.

Конкретный вид и размер премии каждому сотруднику назначается приказом руководителя Учреждения. На премии, установленные в твёрдой денежной сумме, в абсолютной величине, надбавки и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера при расчёте заработной платы не начисляются.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми Учреждением.

6.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, -по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату по соглашению сторон либо предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам Учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Зарплата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области: руководителю учреждения – локальными актами Министерства и науки и Мурманской области, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения – локальными актами и/или решением руководителя Учреждения

8.5. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя этих Учреждения.

8.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности не более 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, установленным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922.

9. Заключительные положения

9.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

9.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

9.4. При формировании штатного расписания численность основного персонала должна составлять не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

9.5. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу определяется в соответствии с приложением № 2 к Примерному положению об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, Подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области.

Основной персонал – это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Вспомогательный персонал – это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

Административно-управленческий персонал – это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению соответствующими учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.