

**Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 16 «Ласточка»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 16 «Ласточка» (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Котовского городского Совета народных депутатов от 27.07.2017 №412 «Об утверждении Положения об основных условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений города Котовска» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области и настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работника, 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 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. При установлении оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.4.1. 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 учреждения;

1.4.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет одного или нескольких источников финансирования - средств городского и областного бюджетов, части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.6. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам учреждения осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Выплаты социального характера устанавливаются работникам учреждения при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь на медикаменты, погребение, выплаты, связанные с выходом на пенсию, юбилейными датами и другие), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются локальными нормативными актами работодателя.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается на основании его письменного заявления и постановления администрации города.

1.8. Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) не должна превышать 40 процентов.

1.9. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала утверждается локальным нормативным актом работодателя в порядке, установленном постановлением администрации города от 04.07.2016 №1233 «Об утверждении предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципальных учреждений в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) муниципального учреждения и Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципального учреждения».

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

Перечень должностей (рабочих профессий), относимых к основному персоналу, устанавливается, исходя из специфики муниципального учреждения, локальным нормативным актом работодателя.

1.10. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников и отнесение должностей (профессий) работников учреждения к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 05.05.2008 №216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета размера повышающего коэффициента по занимаемой должности), увеличенный на размер повышающего коэффициента по должности основного персонала образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням приводятся в приложении к настоящему положению.

В размер окладов должностей педагогических работников ПКГ третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31.12.2012.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные работодателем в локальных нормативных актах, не могут быть ниже размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных постановлением администрации города.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы

3.1. Работникам устанавливаются следующие размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы:

3.1.1. Повышающий коэффициент по должности работников основного персонала учреждений устанавливается в следующих размерах:

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;

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;

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.

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по должности, определенные в настоящем пункте, в исключительных случаях могут применяться к работникам, не отнесенным к основному персоналу, при этом должности и рабочие профессии должны быть отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

Применение повышающего коэффициента по должности основного персонала увеличивает оклад, ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.2. Повышающий коэффициент работникам основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

от 0,20 до 0,30- при наличии высшей квалификационной категории;

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

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или почетное звание по профилю его деятельности: «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в соответствующей отрасли, устанавливается повышающий коэффициент по должности в размере до 0,20. При наличии у работника нескольких почетных званий, орденов и медалей повышающий коэффициент применяется однократно и только по основной работе.

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.4. Повышающий коэффициент по должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается работникам основного персонала с целью повышения их ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

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»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.Повышающие коэффициенты устанавливаются работодателем. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.3.Выплаты повышающих коэффициентов осуществляются соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность (рабочую профессию), изменения (не подтверждения) квалификационной категории. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в локальных актах работодателя и в трудовых договорах работников.

4. Размеры, периоды и условия выплаты персонального повышающего коэффициента

4.1.Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.2.Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной плате не должен превышать 3,0. Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы производится в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Персональный повышающий коэффициент может быть отменен или размер его снижен решением руководителя учреждения при нарушении работником федерального, областного законодательства, иных нормативных

правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей.

5. Перечень видов выплат компенсационного характера для работников учреждений, основные условия их установления

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.2. при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.3. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации) и производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

5.1.4. при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

5.1.5. за проведение работы по профилактике асоциального поведения членов семей воспитанников, руководство методическими объединениями, и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда учреждения;

5.1.6. за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.7 за работу выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Час работы (его оплата) рассчитывается работникам путем деления суммы размера ставки заработной платы (оклада)

с начислением всем компенсационных и стимулирующих выплат, согласно штатного расписания, на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

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».

5.1.8 за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

5.1.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Час работы (его оплата) рассчитывается работникам путем деления суммы размера ставки заработной платы (оклада) и надбавки с начислением всем компенсационных и стимулирующих выплат, согласно штатного расписания, на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6. Перечень видов премий и иных выплат стимулирующего характера для работников учреждений, основные условия их установления

6.1. Для работников учреждений могут быть выплачены следующие виды премий:

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.1.1. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Основными показателями выплаты премии по итогам работы за месяц педагогическим работникам, являются: участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, и др. мероприятиях, участие в конференциях, семинарах, открытых мероприятиях, научно-методической и творческой

деятельности МБДОУ, участие в проектной, экспериментальной деятельности, изготовление качественных пособий для работы, работа по организации развивающей среды в группе, размещение авторских материалов в СМИ или на сайте МБДОУ, выполнение общественной работы, привлечение родителей к участию в жизни МБДОУ, высокий уровень исполнительской дисциплины, и другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

премии по итогам работы учебно - вспомогательного персонала и МОП (за месяц), при распределении которых учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

участие в творческой деятельности МБДОУ, участие в работе по организации развивающей среды МБДОУ, участие в ремонтных работах, выполнение общественной работы и другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты премий производятся ежемесячно по итогам работы и в пределах фонда оплаты труда. Итоги подводит комиссия по распределению стимулирующих выплат в составе: заведующий МБДОУ, старший воспитатель, завхоз, 3 представителя педагогического коллектива, результат заседания комиссии закрепляется приказом заведующего МБДОУ.

Выплата премии может не производиться при выявлении фактов недобросовестного выполнения работником своих должностных обязанностей, при происшествии во время его работы несчастного случая с воспитанником.

Начисление премии осуществляется в абсолютном размере.

6.1.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда на основании локального акта работодателя.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в следующих случаях:

- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение региональных и городских мероприятий;
- других особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере.

6.2. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;

6.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическая и инновационная деятельность;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

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

иных критериев, установленных работодателем.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть отменен или размер его снижен работодателем за снижение результативности в работе, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

6.2.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом критериев оценки качества выполняемых работ:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

иных критериев, установленных работодателем.

6.2.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается на основании постановления администрации области.

6.3. Конкретные виды премий и иные выплаты стимулирующего характера, размер и условия их установления определяются локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения

7.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет:

Должностной оклад устанавливается в размере 15500 рублей для руководителя:

прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности и назначенного на должность;

прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности после истечения срока действия квалификационной категории.

7.3.Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, который не должен превышать 3,0.

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

Размер персонального повышающего коэффициента может складываться из следующих коэффициентов:

до 0,20 - за наличие ученой степени (кандидата, доктора наук);

до 0,20 - имеющего почетное звание «заслуженный»;

до 0,10 - имеющего звание «доцент»;

до 0,15 – имеющего почетное звание «отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения, отраслевыми грамотами профильных Министерств;

масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 0,5.

7.4.С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

7.5.Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения производятся в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.6. Руководителю учреждения по решению работодателя с учетом результатов деятельности учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.6.1 Премия руководителю учреждения ежемесячно устанавливается постановлением администрации города в размере до 35 процентов должностного оклада. Ежемесячная премия устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются постановлением администрации города.

Руководителю учреждения единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается на основании постановления администрации города.

7.7. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет.

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда.

7.7.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы производится в процентах от оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер выплаты может складываться из следующих показателей:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе единого государственного экзамена);

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и городских целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

участие учреждения в инновационной деятельности в сфере образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, либо за высокие результаты работы устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) в размере до 145 процентов должностного оклада.

Размер надбавки может быть отменен или размер её снижен за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, снижение результативности в работе.

7.10.2. Выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 6.2.3. Положения.

7.10.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются в трудовом договоре руководителя учреждения.

7.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих муниципальных учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 3.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к положению об оплате труда
работников МБДОУ детского сада № 16 «Ласточка»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования по профессионально - квалификационным группам и квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности), рублей в месяц	Размер повышающего коэффициента по должности работников основного персонала	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей в месяц
1	2	3	4	5
1.ПКГ первого уровня				
1.1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1	Помощник воспитателя	7536	0,00	7536
1.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель;	7536	0,00	7536
1.3. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; кухонный рабочий; дворник; кладовщик; сторож; уборщик служебных помещений; оператор стиральных машин;	7536	0,00	7536
2. ПКГ второго уровня				
2.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
2	Заведующий хозяйством;	8975	0,00	8975
3. ПКГ третьего уровня				
3.1. ПКГ должностей педагогических работников				
1	Музыкальный руководитель;	10125	0,2	12150
2	Воспитатель; методист;	10125	0,4	14175

4	Старший воспитатель; учитель-логопед;	10125	0,5	15188
3.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1	Программист; экономист;	8904	0,00	8904
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9483	0,00	9483