



**АДМИНИСТРАЦИЯ
УСТЬ-ИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.08.2025

№ 400-А

г. Усть-Илимск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сферам образования и культуры

В целях установления единого порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сферам образования и культуры, в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 35 и 47 Устава Усть-Илимского муниципального округа Иркутской области, Администрация Усть-Илимского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сферам образования и культуры (далее – Примерное положение).

2. Руководителям муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сферам образования и культуры, привести локальные нормативные акты, устанавливающие оплату труда в данных учреждениях, в соответствие с Примерным положением, утвержденным настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его опубликования.

4. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации муниципального образования «Усть-Илимский район» (www.уй-район.рф).

Мэр Усть-Илимского
муниципального округа

Я.И. Макаров

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Усть-Илимского
муниципального округа
от 22.08.2025 № 400-А

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
УСТЬ-ИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА,
НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К СФЕРАМ ОБРАЗОВАНИЯ И КУЛЬТУРЫ**

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сферам образования и культуры (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, не относящихся к сферам образования и культуры (далее соответственно – Учреждения, работники), функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Администрация Усть-Илимского муниципального округа (далее – Учредитель).

2. Настоящее Положение является основой для разработки локальных актов об оплате труда Учреждений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – с учетом мнения представительного органа работников (далее – представительный орган).

3. Положение определяет:

- 1) минимальные размеры должностных окладов работников Учреждений;
- 2) перечень, размеры и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам Учреждений;
- 3) перечень, размеры и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам Учреждений.

4. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области.

5. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в Учреждениях системами оплаты труда. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать Примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в Приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167Н.

6. В штатное расписание Учреждений включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций, по которым непосредственно направлено на

достижение целей создания (деятельности) Учреждений и решение задач, закрепленных в уставах Учреждений.

Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер месячной заработной платы работников Учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждений или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидии на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Усть-Илимского муниципального округа, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Оплата труда работников производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете Усть-Илимского муниципального округа на соответствующий финансовый год.

11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников Учреждений устанавливается в кратности 1 к 6.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждений

12. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + Св) * Кр,$$

где:

ЗП – заработная плата;

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

Св – стимулирующие выплаты;

Кр – выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

13. Минимальные размеры должностных окладов по должностям специалистов и профессии рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей (профессий) работников, определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

14. Минимальные размеры должностных окладов работников, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются руководителями Учреждений, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

15. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений.

16. Размеры должностных окладов утверждаются штатным расписанием и указываются в трудовых договорах, заключаемых с работниками Учреждений.

3. Перечень, размеры и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам Учреждений

17. Работникам устанавливаются следующие виды доплат и надбавок компенсационного характера:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) за работу в сельской местности;
- 5) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

18. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Доплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

19. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Конкретные размеры доплат и надбавок определяются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и устанавливаются локальным нормативным актом Учреждений с учетом мнения представительного органа либо коллективным договором, трудовым договором. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

20. Надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

21. Доплаты при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (на период очередного отпуска работника и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах экономии фонда оплаты труда в процентах от оклада (должностного оклада), по занимаемой должности, профессии.

22. Размеры доплат, указанных в пункте 21 настоящего Положения, составляют:

1) за совмещение профессий (должностей) - в размере не более 50% от должностного оклада по замещаемой должности;

2) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на период болезни сотрудника, на период очередного отпуска работника и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - в размере до 50% от должностного оклада по замещаемой должности.

23. Оплата за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

24. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

25. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится в размере от 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

26. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в следующих размерах:

1) за разъездной и разрывной характер работы до 150 % от должностного оклада.

27. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

28. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам муниципальных учреждений, допущенным к государственной тайне, в размере и порядке, установленными законодательством Российской Федерации.

29. Доплаты и надбавки компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положениями об оплате труда работников Учреждений и предусматриваются в пределах объема фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год, а также конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

4. Перечень, размеры и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам Учреждений

30. Работникам устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за стаж непрерывной работы;

3) за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

31. Надбавки стимулирующего характера, предусмотренные настоящей главой Положения, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника в пределах фонда оплаты труда Учреждений на соответствующий финансовый год.

Надбавки стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

32. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждений в зависимости от выполнения показателей эффективности их деятельности, фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

33. Порядок, условия установления, размер надбавок, указанных в подпунктах 1, 3, и 4 пункта 30 настоящего Положения, а также показатели эффективности деятельности

работников и критерии их оценки устанавливаются Положениями об оплате труда работников Учреждений с учетом наименований должностей и профессий работников Учреждений.

Примерный перечень показателей эффективности деятельности работников и критерии их оценки, установлен в приложении № 4 к настоящему Положению.

Перечень показателей эффективности деятельности работников и критерии их оценки должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения.

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

34. Конкретный размер ежемесячных надбавок, указанных в подпунктах 1, 3, и 4 пункта 30 настоящего Положения, устанавливается приказом руководителя Учреждения.

34. Работникам Учреждений устанавливаются надбавки за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в приложении № 4 к настоящему Положению.

35. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, включается:

1) время работы в централизованных бухгалтериях, бухгалтериях, финансируемых из бюджета Усть-Илимского муниципального округа;

2) периоды работы на должностях руководителей и специалистов в учреждениях, организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам Усть-Илимского муниципального округа. Периоды работы в указанных должностях в совокупности должны быть не менее пяти лет.

36. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, исчисляется год за год.

37. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, формируемые в электронном виде, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на указанную надбавку.

38. Установление размера стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы производится на основании протокола заседания комиссии по установлению стажа работы. Порядок работы комиссии по установлению стажа работы определяется руководителем Учреждения.

39. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы в установленный период.

40. При премировании учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

4) своевременность и полнота подготовки отчетности.

41. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом:

1) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в Учреждении;

2) решений комиссии по определению размеров надбавок стимулирующего характера работникам, созданной в Учреждении с участием представительного органа (далее - комиссия по определению размеров надбавок стимулирующего характера), если иное не установлено настоящим Положением.

Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров

надбавок стимулирующего характера утверждается локальным актом Учреждения.

42. Надбавки стимулирующего характера не начисляются:

- 1) за период временной нетрудоспособности;
- 2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы;
- 3) в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников Учреждения.
- 4) в случае наличия дисциплинарного взыскания в отношении работника.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

43. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров формируется из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

44. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора в соответствии с установленной Администрацией Усть-Илимского муниципального округа системой оплаты труда руководителей муниципальных учреждений.

Трудовой договор с руководителем Учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»

45. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется исходя из размера средней заработной платы работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения.

46. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечни должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности Учреждения, установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, утверждается постановлением Администрации Усть-Илимского муниципального округа.

47. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу руководителей Учреждений устанавливаются постановлением Администрации Усть-Илимского муниципального округа.

48. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителем Учреждения, по согласованию с Учредителем.

49. Размеры, порядок и условия надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждений устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

Приложение № 1
к Примерному Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа,
не относящихся к сферам образования и культуры

Минимальные размеры должностных окладов
работников по профессиональным квалификационным группам

I. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н		
Таблица № 1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
№ п/п	Наименование профессии (должности)	Минимальный размер должностного оклада (руб.)
1 квалификационный уровень		
1	Администратор	6 240,00
2	Инспектор по кадрам	10 068,00
3	Технолог	9 513,00
2 квалификационный уровень		
4	Заведующий хозяйством	7 000,00
5	Старший администратор	6 396,00
4 квалификационный уровень		
6	Механик	7 353,00
Таблица № 2 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
№ п/п	Наименование профессии (должности)	Минимальный размер должностного оклада (руб.)
2 квалификационный уровень		
1	Ведущий бухгалтер	15 255,00
2	Ведущий экономист	15 255,00
II. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н		
Таблица № 3 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
№ п/п	Наименование профессии (должности)	Минимальный размер должностного оклада (руб.)
1 квалификационный уровень		
1	Сторож	5 600,00
2	Уборщик служебных помещений	5 600,00
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 1 разряда	17 395,35
4	Рабочий бани	17 395,35
5	Плотник	17 395,35
6	Кастелянша	17 952,00

Таблица № 4 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
№ п/п	Наименование профессии (должности)	Минимальный размер должностного оклада (руб.)
1	Водитель автомобиля	7 119,00
2	Слесарь-сантехник 5 разряда	7 119,00
2 квалификационный уровень		
3	Электрогазосварщик 6 разряда	8 209,00
III. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526		
Таблица № 5 Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников		
№ п/п	Наименование профессии (должности)	Минимальный размер должностного оклада (руб.)
3 квалификационный уровень		
1	Медицинская сестра	7 000,00
IV. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 24.02.2012 № 165 н		
Таблица № 6 Профессиональная квалификационная группа должностей физической культуры и спорта		
№ п/п	Наименование профессии (должности)	Минимальный размер должностного оклада (руб.)
2 квалификационный уровень		
1	Инструктор-методист физкультурно-спортивной организации	7 900,00

Приложение № 2
к Примерному Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа,
не относящихся к сферам образования и культуры

Минимальные размеры должностных окладов по должностям,
не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Минимальный размер должностного оклада (руб.).
1	Старший оперативный дежурный	7000,00
2	Оперативный дежурный	6800,00
3	Диспетчер системы 112	6800,00
4	Специалист административно- хозяйственной деятельности	10 068,00
5	Специалист по развитию персонала	10 068,00
6	Методист	8 001,00

Приложение № 3
к Примерному Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа,
не относящихся к сферам образования и культуры

Примерный перечень критериев и показателей качества и результативности
профессиональной деятельности работников учреждения, являющихся
основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты
1.1	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства Учреждения; - за выполнение заданий особой важности и сложности с учетом степени ответственности выполняемых заданий и принимаемых работником решений
1.2	За сложность, напряженность и высокую интенсивность работ
1.3	За рациональное использование бюджетных и не бюджетных средств
1.4	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ
1.5	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения
1.6	За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения
1.7	За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии, проведение генеральных и санитарных работ
1.8	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения
1.9	За оперативное и результативное выполнение заданий мэра Усть-Илимского муниципального округа
1.10	Иные критерии*
2	Выплата за качество выполняемых работ
2.1	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб)
2.2	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы
2.3	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб)
2.4	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы
2.5	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта
2.6	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
2.7	За качественное выполнение поручений мэра Усть-Илимского муниципального округа
2.8	Иные критерии*

* иные критерии устанавливаются локальным актом Учреждения, согласованным с представительным органом работников Учреждения

Приложение № 4
к Примерному Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа,
не относящихся к сферам образования и культуры

Размеры надбавок за стаж непрерывной работы

№ п/п	Стаж непрерывной работы	Размеры надбавок к должностному окладу (%)
1	от 3 до 8 лет	10
2	от 8 до 13 лет	15
3	от 13 до 18 лет	20
4	от 18 до 23 лет	25
5	от 23 лет	30

. Приложение № 5
к Примерному Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
Усть-Илимского муниципального округа,
не относящихся к сферам образования и культуры

Перечень должностей работников Учреждений, относимых к основному персоналу

1. Муниципальное учреждение «Районный спортивно-оздоровительный центр «Молодежный»	
№ п/п	Наименование должности
1	инструктор-методист
2. Муниципальное казенное учреждение «Единая дежурно-диспетчерская служба Усть-Илимского муниципального округа	
2	старший оперативный дежурный
3	оперативный дежурный
4	диспетчер системы 112
3. Муниципальное казенное учреждение «Центр хозяйственного и бухгалтерского обслуживания»	
5	водитель
6	слесарь сантехник
7	электрогазосварщик
4. Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования муниципального образования «Усть-Илимский район»	
8	ведущий бухгалтер