Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации муниципального образования "Город Архангельск"

от 18.12.2019 № 2085

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении управления по физической культуре и спорту Администрации муниципального образования "Город Архангельск"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии   
с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Примерное положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении управления по физической культуре и спорту Администрации муниципального образования "Город Архангельск", (далее – учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда руководителей, их заместителей, главного бухгалтера, а также включает в себя перечень иных выплат, связанных   
с отраслевыми особенностями оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии  
с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органаи в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск", содержащими нормы трудового права, включая настоящее Примерное положение.

1.5. Оплата труда работников учреждений устанавливается и изменяется   
с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп;

г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы   
по профессиональным квалификационным группам;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

ж) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

з) настоящего Примерного положения;

и) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

1.6. На основе настоящего Примерного положения учреждения разрабатывают Положения об оплате труда работников учреждений (далее – положение об оплате труда) и другие локальные нормативные акты в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений   
и дополнений принимается на общем собрании работников учреждения   
и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

1.8. 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.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда   
и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера труда, установленного законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.9. Основания установления (применения) различных видов выплат   
в оплате труда не должны дублировать друг друга.

1.10. В целях настоящего Примерного положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

к прочему персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

1.11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся   
к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.10 настоящего Примерного положения   
и утверждается приказом руководителя учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому   
и прочему персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года   
и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Примерного положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

2. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам   
по должностям (профессиям) работников учреждений приведены в приложении к настоящему Примерному положению.

2.2. Положениями об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, но не ниже соответствующих минимальных рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессио-нальным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалифика-ционных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалифика-ционных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалифика-ционных групп должностей работников образования";

от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалифика-ционных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 27.02.2012 № 165н "Об утверждении профессиональных квалифика-ционных групп должностей работников физической культуры и спорта";

от 08.08.2008 № 392н "Об утверждении профессиональных квалифика-ционных групп должностей работников внутреннего водного транспорта";

от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалифика-ционных групп должностей работников культуры, искусства и кинемато-графии".

2.4. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) персональный повышающий коэффициент;

б) повышающий коэффициент за уровень квалификации;

в) повышающие коэффициенты за наличие почетного, почетного спортивного звания;

г) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности   
при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента   
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, его размерах   
и периоде выплаты принимается руководителем учреждения персонально   
в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет не более 3,0.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику учреждения квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) норма-тивными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается   
по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Максимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должно-стному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,8;

при наличии первой квалификационной категории – 0,5;

при наличии второй квалификационной категории – 0,3.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации.

2.7. Повышающие коэффициенты за наличие почетного, почетного спортивного звания устанавливаются работникам учреждений, которым присвоено почетное, почетное спортивное звание по профилю их работы в учреждении.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного, почетного спортивного звания.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы относятся следующие почетные звания, нагрудные и почетные знаки:

почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации";

почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации";

почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта".

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,1.

Работникам учреждений, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается за наличие одного почетного звания по выбору работника.

К почетным спортивным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы относятся следующие почетные спортивные звания:

"Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный мастер спорта СССР";

"Заслуженный тренер России", "Заслуженный тренер СССР".

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного спортивного звания составляет 0,1.

Работникам учреждений, имеющим несколько почетных спортивных званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается за наличие одного почетного спортивного звания по выбору работника.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам учреждений - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций;

работники учреждений заключили трудовой договор на работу в учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения,   
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения,   
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается   
на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если   
в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

нахождение работника в отпуске по беременности и родам, отпуске   
по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождения работника на военной службе или заменяющей ее альтерна-тивной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения,   
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанав-ливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Минимальный размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием – 0,3.

2.9. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

2.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, являются обязательными   
для включения в трудовой договор работника учреждения в соответствии   
с действующим в учреждении положением об оплате труда.

3. Выплаты компенсационного характера

и порядок их применения

* 1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспе-чивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат   
к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются   
в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Положениями об оплате труда работников учреждений устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера выплаты, определенного настоящим Примерным положением.

Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производ-ственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы   
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате   
за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в оплату труда работников учреждений.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок   
к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоня-ющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже соответствующих минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Примерным положением.

Минимальный размер выплаты компенсационного характера 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.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки,оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания   
и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений на основании приказов руководителей учреждений, издаваемых   
в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда   
и трудовыми договорами работников учреждений*.*

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

н порядок их применения

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями об оплате труда, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждений для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В учреждениях могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

б) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

в) премиальные выплаты по итогам работы;

г) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;

д) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении);

е) надбавка за работу в учреждениях, в наименованиях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания;

ж) надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

з) надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки.

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от стажа работы, дающего право   
на получение данной выплаты, в следующих размерах:

Таблица

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер выплаты  (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| От 5 до 10 лет | От 3 до 5 |
| От 10 до 20 лет | От 5 до 10 |
| От 20 до 25 лет | От 10 до 20 |
| Свыше 25 лет | От 20 до 25 |

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности.

Работникам учреждений может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет, и их конкретные размеры определяются положениями об оплате труда.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется ежемесячно.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

4.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавли-ваются работникам учреждений, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев оценки эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц (квартал).

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений определяются положениями об оплате труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла врублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой   
в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа. Состав комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность   
и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя   
из суммарного количества баллов, полученных каждым работником учреждения в календарном квартале.

Положениями об оплате труда определяются расчетный период, порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений, относящимся к прочему персоналу учреждений, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (квартал).

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником учреждения своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией,   
в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

Премиальная выплата по итогам работы начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями об оплате труда приняты решения   
о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

Положениями об оплате труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников учреждений, указанным в абзаце первом настоящего пункта. Премиальная выплата по итогам работы отдельным категориям работников учреждений, указанным в абзаце первом настоящего пункта, начисляется   
в равном размере всем работникам учреждений, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников учреждений, в отношении которых в соответствии с положениями об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен. Положениями об оплате труда определяются конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

Решение руководителя учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников учреждения указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

Положениями об оплате труда устанавливаются премируемый период, порядок и основания начисления премиальных выплат по итогам работы,   
а также основания снижения их размера и лишения работников учреждений указанных выплат.

4.7. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам учреждений единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников учреждений   
за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

4.8. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам учреждений единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск".

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области, награды агентства по спорту Архангельской области.

К наградам муниципального образования "Город Архангельск", в связи   
с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении.

4.9. Надбавка за работу в учреждениях, в наименованиях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, устанавливается тренерам отделений по олимпийским видам спорта, которые соответствуют требованиям, предъявляемым для присвоения статуса "олимпийский".

Минимальный размер надбавки за работу в учреждениях, в наимено-ваниях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, составляет 15 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за работу учреждениях, в наименованиях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания, начисляется ежемесячно.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок работникам учреждений, в наименованиях которых используются слово "олимпийский" или образованные на его основе слова и словосочетания.

4.10. Надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается работникам, относящимся к тренерскому составу учреждений, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре и старшим инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре.

Минимальный размер надбавки за работу с инвалидами и лицами   
с ограниченными возможностями здоровья составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, начисляется ежемесячно.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры надбавки за работу с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

4.11. Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается работникам, относящимся к тренерскому составу учреждений и осуществляющим спортивную подготовку.

Минимальный размер надбавки за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки составляет:

при переходе с тренировочного этапа на этап совершенствования спортивного мастерства – 3 процента ставки заработной платы за каждого спортсмена;

при переходе с этапа совершенствования спортивного мастерства на этап высшего спортивного мастерства – 5 процентов ставки заработной платы за каждого спортсмена.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Архангельской области или спортивных сборных команд Российской Федерации, начисляется со дня перехода соответствующего спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, указанного в приказе руководителя учреждения о зачислении спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки или в приказе руководителя организации, в которую перешел спортсмен, о зачислении,   
и применяется в течение одного года с этого дня.

Надбавка за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки начисляется ежемесячно.

Положениями об оплате труда определяются конкретные размеры надбавки за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки.

4.12. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждений трудовыми договорами в соответствии   
с действующими в учреждениях положениями об оплате труда. В трудовые договоры работников учреждений подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику учреждения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет*;*

основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии   
за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом "б" пункта 4.3 настоящего раздела) и премируемый период (применительно   
кпремиальным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом "в" пункта 4.3 настоящего раздела).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений на основании приказов руководителей учреждений, издаваемых в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждений и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями

оплаты труда

5.1. К иным выплатам, связанным с отраслевыми особенностями труда, относятся:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз течение года;

б) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

5.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда учреждения близким родственникам работника учреждения   
в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения.

Положениями об оплате труда определяется перечень оснований   
для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и порядок ее оказания.

5.3. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, предусмотренные пунктом 5.1 настоящего раздела, начисляются на основании личного заявления работника учреждения.

5.4. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Особенности оплаты труда руководителей

и их заместителей, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффици-ентов к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями труда.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

Средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется как средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников, сложившийсяпо учреждению.

Должностной оклад руководителя учреждения округляется до полного рубля в соответствии с правилами округления.

Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования "Город Архангельск" ежегодно по состоянию на 1 января очередного календарного года.

В случае изменения размера должностного оклада на очередной календарный год руководителю учреждения не позднее 1 ноября текущего года выдается уведомление об изменении размера должностного оклада.

6.2. Перечень должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются приказом начальника управления по физической культуре и спорту Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

6.3. Коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждаются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям деятельности учреждения, которые определяются на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности учреждения.

Показатели деятельности учреждения и порядок определения баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителю учреждения и расчет должностного оклада руководителю учреждения утверждаются приказом начальника управления   
по физической культуре и спорту Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

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

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим   
в учреждении положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, один раз в год исходя   
из изменившихся размеров должностных окладов руководителей учреждений.

6.5. Должностной оклад руководителя учреждения увеличивается   
на размер повышающих коэффициентов:

а) персональный повышающий коэффициент;

б) повышающие коэффициенты за наличие почетного, почетного спортивного звания.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения с учетом сложности и важности выполняемой работы и в случае, если размер должностного оклада, установленный в зависимости от суммы баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет не более 3,0.

6.7. Повышающие коэффициенты за наличие почетного, почетного спортивного звания устанавливаются руководителю учреждения, которому присвоено почетное, почетное спортивное звание, соответствующее профилю учреждения.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу руководителя учреждения за наличие почетного, почетного спортивного звания устанавливаются:

в размере 0,3 – при наличии почетного звания, указанного в пункте 2.7 раздела 2 настоящего Примерного положения;

в размере 0,3 – при наличии почетного спортивного звания, указанного   
в пункте 2.7 раздела 2 настоящего Примерного положения.

При наличии нескольких оснований для установления повышающего коэффициента выплата определяется по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

6.8. Повышающие коэффициенты к должностному окладу руководителя учреждения устанавливаются на основании распоряжений Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии   
с разделом 2 настоящего Примерного положения.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения с учетом условий их труда в соответствии с разделом 3 настоящего Примерного положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии   
с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами на основании распоряжений Администрации муниципального образования "Город Архангельск" (в отношении руководителей учреждений) и приказов руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений, относятся:

а) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

б) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;

в) премиальная выплата при награждении;

г) выплата за эффективность и качество работы.

6.11. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, и (или) общего стажа работы по соответствующему направлению деятельности в иных организациях.

В стаж работы, дающий право на установление руководителю учреждения надбавки за выслугу лет, засчитывается время отпуска по уходу за ребенком   
до достижения им возраста трех лет в период работы в учреждении и (или)   
по соответствующему направлению деятельности и время военной службы.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается   
в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения   
в следующих размерах:

5 процентов – при стаже работы от 1 до 5 лет;

10 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;

15 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;

20 процентов – при стаже свыше 15 лет.

Надбавка за стаж работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии   
с разделом 4 настоящего Примерного положения.

6.12. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается руководителю учреждения единовременно в абсолютном размере по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

6.13. Премиальная выплата при награждении устанавливается руководителю учреждения единовременно при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск", указанными в пункте 4.8 раздела 4 настоящего Примерного положения.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в следующих размерах:

при награждении государственными наградами Российской Федерации – 3 должностных оклада;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации –   
2 должностных оклада;

при награждении наградами Архангельской области – 1 должностной оклад;

при награждении наградами муниципального образования "Город Архангельск" – 1 должностной оклад.

При наличии у руководителя двух или более оснований для получения премиальной выплаты при награждении премиальная выплата устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

Премиальная выплата при награждении устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

6.14. Выплата за эффективность и качество работы устанавливается руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения с целью их поощрения за достижение целевых показателей по критериям оценки эффективности и качества деятельности учреждения, установленных приказом начальника управления по физической культуре и спорту Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

Размер выплаты за эффективность и качество работы устанавливается руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру исходя   
из количества баллов, определенных управлением по физической культуре и спорту Администрации муниципального образования "Город Архангельск",   
за достижение целевых показателей по критериям оценки эффективности   
и качества деятельности учреждения за истекший календарный год, и объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности учреждения,   
за достижение целевого показателя по приносящей доход деятельности учреждения по критериям оценки эффективности и качества деятельности учреждения за истекший месяц текущего календарного года.

Выплата за эффективность и качество работы устанавливается руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на текущий календарный год ежемесячно в абсолютном значении.

Размер выплаты за эффективность и качество работы определяется   
как сумма значений, рассчитанных исходя из количества баллов (в размере   
не более 180 процентов должностного оклада) и объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности учреждения за истекший месяц текущего календарного года (в размере не более 10 процентов указанного объема).

Установленная ежемесячная выплата за эффективность и качество работы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учрежденияможет быть уменьшена или отменена в случае выявления фактов нарушения требований законодательства Российской Федерации в деятельности учреждения, а также существенного уменьшения показателей эффективности и качества деятельности учреждения.

6.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором на основании распоряжений Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами   
на основании приказов руководителя учреждения и решения комиссии, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения его заместителям, главному бухгалтеру учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.16. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, устанавливаются руководителю учреждения, егозаместителям, главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, устанавливаютсяна основании распоряжений Администрации муниципального образования "Город Архангельск" (в отношении руководителей учреждений) и приказов руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения).

Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, устанавливаются руководителю учреждения его заместителям, главному бухгалтеру учреждения при наличии оснований для их выплаты и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.17. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год,   
не может превышать среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 1 января текущего года, утверждается руководителем учреждения, и предусматривает все должности работников данного учреждения.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

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

7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных

и автономных учреждений муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении управления по физической культуре

и спорту Администрации муниципального образования "Город Архангельск"

**Минимальные рекомендуемые размеры окладов**

**(должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам** **по должностям (профессиям) работников муниципальных учреждений муниципального образования**

**"Город Архангельск", подведомственных управлению по физической культуре**

**и спорту Администрации муниципального образования "Город Архангельск"**

Таблица

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Минимальный рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Профессиональные квалификационные группы   должностей работников образования | | |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |  |
| 1.1 | 2 квалификационный уровень | 4610 |
| 1.2 | 3 квалификационный уровень | 5071 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений |  |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | 5590 |
| 2. Профессиональные квалификационные группы должностей  работников физической культуры и спорта | | |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |  |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | 5200 |
| 1.2 | 2 квалификационный уровень | 5720 |
| 1.3 | 3 квалификационный уровень | 6500 |

Продолжение таблицы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | | |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |  |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | 3640 |
| 1.2 | 2 квалификационный уровень | 4004 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |  |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | 4160 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень | 4326 |
| 2.3 | 3 квалификационный уровень | 4410 |
| 2.4 | 4 квалификационный уровень | 4534 |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |  |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень | 4680 |
| 3.2 | 2 квалификационный уровень | 5148 |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень | 5382 |
| 3.4 | 4 квалификационный уровень | 5616 |
| 3.5 | 5 квалификационный уровень | 5850 |
| 4 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |  |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень | 7150 |
| 4.2 | 3 квалификационный уровень | 9295 |
| 4. Профессиональные квалификационные группы  общеотраслевых профессий рабочих | | |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |  |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | 3224 |
| 1.2 | 2 квалификационный уровень | 3547 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |  |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | 3640 |

Продолжение таблицы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень | 3822 |
| 2.3 | 3 квалификационный уровень | 4004 |
| 5. Профессиональные квалификационные группы должностей  медицинских и фармацевтических работников | | |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа  "Средний медицинский и фармацевтический персонал" |  |
| 1.1 | 3 квалификационный уровень | 3822 |
| 6. Профессиональные квалификационные группы должностей  работников внутреннего водного транспорта | | |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня |  |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | 3640 |
| 1.2 | 7 квалификационный уровень | 5350 |
| 7. Профессиональные квалификационные группы должностей  работников культуры, искусства и кинематографии | | |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" |  |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | 3640 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_