

СОГЛАСОВАНО  
Совет трудового коллектива  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа им. Л.П. Моисеева»

УТВЕРЖДАЮ  
Муниципальное автономное учреждение  
дополнительного образования  
«Спортивная школа им. Л.П. Моисеева»

Председатель \_\_\_\_\_  
(подпись)

И.Г. Душко  
(Ф.И.О.)

«30» декабря 2022г.



\_\_\_\_\_  
(подпись)

И.Г. Душко  
(Ф.И.О.)

«30» декабря 2022г.

## ПОЛОЖЕНИЕ Об оплате труда работников МАУ ДО «СШ им. Л.П. Моисеева»

### Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа им. Л.П. Моисеева» подведомственного отраслевому органу администрации Серовского городского округа «Комитет по физической культуре, спорту и туризму» (далее - Положение), разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»), постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015г. №1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Свердловской области», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», постановлением администрации Серовского городского округа от 30.01.2017 г. № 130 «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий Серовского городского округа», примерным положением «О порядке и условиях оплаты труда работников

муниципальных учреждений, подведомственных отраслевому органу администрации Серовского городского округа СГО «Комитет по физической культуре, спорту и туризму» от 18.12.2019 г. №2726 с изменениями (Постановление администрации СГО «О внесении изменений в постановление администрации Серовского городского округа от 18.12.2019 № 2726 «Об утверждении Примерного положения о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отраслевому органу администрации Серовского городского округа «Комитет по физической культуре, спорту и туризму» от 05.08.2020г. № 1045; от 27.04.2021г. № 503; от 14.10.2021г. № 1321; от 24.02.2022г. № 234.)

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа им. Л.П. Моисеева» (далее - Учреждение). Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему и внутреннему) и вступает в силу с 01.01.2023 года.

3. Настоящее Положение включает в себя:

3.1. Размеры окладов (должностные оклады), ставки заработной платы;

3.2. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и критерии их установления;

3.3. Перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

3.4. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных категорий работников Учреждения.

4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований бюджета Серовского городского округа на предоставление Учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения в соответствии со структурой, согласованной с отраслевым органом администрации Серовского городского округа «Комитет по физической культуре, спорту и туризму», в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда и включает все должности работников.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать его уставным целям, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональным стандартам.

7. С каждым работником должен быть заключен трудовой договор, в котором в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения установлены условия оплаты его труда, установлен размер вознаграждения, меры социальной поддержки. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

8. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников Учреждений подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством

Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

10. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Свердловской области, администрации Серовского городского округа.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

11. Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель Учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов имеющегося финансирования.

12. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **Глава 2. Условия и порядок определения оплаты труда работников Учреждения.**

13. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается настоящим Положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- стандартов спортивной подготовки по видам спорта;
- положений статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

14. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, стаж по специальности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени;
- 3) объемы работ;
- 4) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- 5) работа в Учреждении, расположенном в сельской местности;
- 6) особенности исчисления почасовой оплаты труда работников.

15. 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением.

16. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, работников физической культуры и спорта, служащих и рабочих устанавливаются согласно Приложения № 1 к настоящему Положению.

17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, стажа непрерывной работы, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- стаж непрерывной работы определяется со дня достижения выработки лет непрерывной работы, согласно трудовой книжки работника, либо сведений о трудовой деятельности работника;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени осуществляются только при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю Учреждения и деятельности самого работника.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующая выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

18. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

19. Руководитель Учреждения:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже работы по специальности, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- 2) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

20. Работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

21. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

22. Работникам Учреждений устанавливаются стимулирующие и иные выплаты в соответствии с главой 4 и главой 5 настоящего Положения.

### **Глава 3. Порядок и условия определения выплат компенсационного характера.**

23. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

25. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. №822, для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

26. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов (за исключением районных коэффициентов). При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

27. Выплата компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам проведения в соответствии с требованиями Федеральными законами от 28.12.2013г. № 421-ФЗ и № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальной оценки условий труда.

Руководитель Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с нормами действующего законодательства с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований для применения компенсационных выплат в указанных условиях.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, регулируются статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются приказом руководителя Учреждения и закрепляется в трудовом договоре.

28. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по

труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 02.07.1987 г. № 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактически начисленную заработную плату работника.

29. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются работодателем в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части оплаты труда.

30. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются работодателем в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части оплаты труда.

31. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются работодателем в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части оплаты труда.

32. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 30 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

33. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размер доплаты составляет одинарную дневную или часовую ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

34. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или

нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

35. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

36. Оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

37. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

Компенсационные выплаты работникам Учреждения выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время.

38. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

#### **Глава 4. Порядок и условия определения выплат стимулирующего характера.**

39. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели и критерии эффективности труда работников Учреждения, позволяющие оценить качество и результативность труда работников, определяются Положением «О стимулирующих выплатах и премировании работников МАУ ДО «СШ им. Л.П. Моисеева»

Стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ могут быть установлены для всех категорий работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время.

40. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов при наличии оснований для их выплаты и

в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности.

41. Применение стимулирующих выплат не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и иных выплат.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Тренерам-преподавателям, установленные в процентном отношении выплаты стимулирующего характера за:

- осуществление спортивной подготовки, в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на этапах спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах дополнительных образовательных программ спортивной подготовки;

- переход спортсменов на более высокий этап спортивной подготовки;

- квалификационную категорию;

применяются к учебной нагрузке, установленной на начало учебно-тренировочного года, 01 сентября каждого года.

42. Работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

43. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполнения работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- стимулирующие и премиальные выплаты по итогам работы.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- 2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

- 4) наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, нагрудных знаков, ведомственных наград, знаков отличия по профилю деятельности Учреждения и деятельности самого работника;

- 5) результативность деятельности.

44. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в целях укрепления кадрового состава.

Стаж непрерывной работы, выслуга лет исчисляется от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли физической культуры и спорта.

Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы без учета других доплат и надбавок.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- 1) при стаже работы от 1 до 5 лет - 5%;

- 2) при стаже работы от 5 до 10 лет - 10%;

- 3) при стаже работы от 10 до 15 лет - 15%;

- 4) при стаже работы свыше 15 лет - 20%.



Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполнения работ устанавливаются работникам Учреждения, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного тренировочного процесса в размере до 20% за каждый вид выплат.

Выплата стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от статуса официального спортивного соревнования и занятого спортсменом места (победитель, призовое либо за участие) по наивысшему основанию и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

45. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, руководитель Учреждения вправе устанавливать выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) работникам, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, в размере до 20%;

2) тренерам – преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта в размере до 20%. При установлении выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта;

3) тренерам – преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, в размере до 20%;

4) тренерам – преподавателям и иным специалистам по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства в размере до 20%;

5) тренерам – преподавателям этапа начальной подготовки и учебно-тренировочного этапа за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, в размере до 15%;

6) тренерам – преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и учебно-тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку по дополнительным образовательным программам, в течение первых 4 лет в размере до 50%;

7) тренерам – преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами-преподавателями, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку по дополнительным образовательным программам, в размере до 10%;

8) работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, в размере до 20%;

9) тренерам – преподавателям и иным специалистам Учреждений, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, в размере до 10%;

10) тренерам – преподавателям и иным специалистам, ранее участвовавшим не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, осуществлять выплату стимулирующего характера в течение не менее 4 лет с 01.09.2022 года за достижения спортсменом результатов в предыдущем спортивном сезоне 2021 – 2022г.г., далее с момента достижения спортсменом результатов, а также дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при достижении спортсменом результата на Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских играх в размере до 20%;

11) тренеру – преподавателю при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, в размере до 15%;

12) работникам за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, интенсивность и высокие результаты работы и достижения, в размере до 20%.

13) работникам, по другим критериям установленным Положением «О стимулирующих выплатах и премировании работников МАУ ДО «СШ им. Л.П. Моисеева».

При бригадном методе работы установление заработной платы осуществляется по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

46. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах ассигнований бюджета на предоставление учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности. Решение об установлении постоянных выплат стимулирующего характера и их размере, а также их распределение между работниками принимается руководителем Учреждения в отношении работников МАУ ДО «СШ им. Л.П. Моисеева» (за исключением руководителя), исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении разовых выплат стимулирующего характера и их размере, а также их распределение между работниками принимается руководителем Учреждения в отношении всех работников Учреждения.

47. Размер выплат стимулирующего характера, выплачиваемых заместителям руководителя и главному бухгалтеру, не может превышать размер выплат стимулирующего характера, выплачиваемых руководителю по результатам деятельности Учреждения, за исключением случаев, когда отрицательная оценка деятельности Учреждения, повлекшая невыплату премии руководителю или выплату премии руководителю в неполном размере, получена в результате обстоятельств, на которые заместитель руководителя и главный бухгалтер не могли повлиять и за результаты наступления которых не могли быть ответственными.

Решение о размере выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем Учреждения.

48. В целях социальной защищенности работников Учреждений и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, исходя из объема ассигнований бюджета Серовского городского округа на предоставление Учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование работников Учреждений по итогам работы.

49. Условия, порядок и размер премиальных выплат определяются Положением «О стимулирующих выплатах и премировании работников МАУ ДО «СШ им. Л.П.

Моисеева» утвержденным руководителем Учреждения с учетом мнения иного представительного органа работников Учреждения.

50. Премирование в отношении работников МАУ ДО «СШ им. Л.П. Моисеева» может осуществляться в следующих случаях:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (соревнования, спортивно-массовые мероприятия, подготовка Учреждения к зимнему отопительному сезону и т.д.);
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий;
- победы на спортивных соревнованиях;
- других случаях, предусмотренных Положением «О стимулирующих выплатах и премировании работников МАУ ДО «СШ им. Л.П. Моисеева».

Премирование также может осуществляться к праздничным датам (Дню физкультурника, к юбилею Учреждения, к Международному женскому дню, ко Дню защитника Отечества, к Новому году и др.).

51. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **Глава 5. Иные выплаты.**

52. Работникам Учреждения могут производиться единовременные выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, в виде премирования и материальной помощи, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а именно:

- 1) за многолетний и добросовестный труд, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, и т.д. лет со дня рождения), при условии непрерывного стажа работы в МАУ ДО «СШ им. Л.П. Моисеева» не менее 2-х лет;
- 2) в связи с выходом на пенсию;
- 3) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- 5) при рождении ребенка;
- 6) в связи со смертью близких родственников (мать, отец, дети, супруги, родные братья и сестры);
- 7) в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника);
- 8) в случае награждения Почетной грамотой, благодарственным письмом, знаками и другими ведомственными наградами Министерства физической культуры и спорта Российской Федерации, Министерства физической культуры и спорта Свердловской области, администрации Серовского городского округа;
- 9) в других случаях, предусмотренных Положением «О стимулирующих выплатах и премировании работников МАУ ДО «СШ им. Л.П. Моисеева»

53. Работникам Учреждений, имеющим почетные звания или нагрудные знаки, производятся ежемесячные выплаты:

1) за отраслевые нагрудные знаки «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры» и иные отраслевые нагрудные знаки за заслуги в области физической культуры и спорта. Размер выплаты: 10%;

2) за ведомственные награды, за спортивные звания «Мастер спорта России», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер России», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта России», «Мастер спорта СССР». Размер выплаты: 10%;

3) за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР», за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта». Размер выплаты: 20%.

Указанные выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

54. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие отраслевых нагрудных знаков, за ведомственные награды, за спортивные звания, за почетные звания пропорционально уменьшаются.

55. Размер иных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **Глава 6. Порядок и условия определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения**

56. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются в приложении №1 к настоящему положению и не могут быть ниже уровня Окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников Учреждения на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012г. №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», №247н от 29.05.2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

57. Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

58. Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности и (или) опасности по результатам специальной оценки условий труда.

59. Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

60. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку по дополнительным образовательным программам, устанавливается 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

При этом необходимо учитывать, что в рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, включается учебно-тренировочная работа,

индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением).

61. За работу, выполняемую работником выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически отработанному объему выполненной работы.

62. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало учебно-тренировочного года (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом Учреждения. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

63. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного года (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном году, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (учебно-тренировочный год, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

64. Работникам Учреждения могут устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию воспитанников;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (для категории должностей руководителей (за исключением руководителя Учреждения), специалистов, служащих и младшего обслуживающего персонала);
- 3) персональный повышающий коэффициент.

65. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию воспитанников устанавливается работникам Учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки работника, его компетентности и квалификации сроком на 1 год с момента достижения результата.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в размере до 2,0.

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию воспитанников представлены в таблице № 1.

Таблица № 1

**РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА**  
(за квалификационную категорию воспитанников)

Должности работников	Квалификационная категория воспитанников	Повышающий коэффициент квалификации
Тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор-методист спортивно-массовых мероприятий	кандидат в мастера спорта	0,2
	мастер спорта России, гроссмейстер России	0,3
	мастер спорта России международного класса	1,0

	мастер спорта России международного класса – призер всероссийских соревнований	1,1
	мастер спорта России международного класса – призер международных соревнований	1,2

66. Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и их размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, утверждается приказом руководителя Учреждения и закрепляется в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности, персональные повышающие коэффициенты устанавливаются работникам с учетом уровня сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

67. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

68. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой суммируются.

69. С учетом условий и результатов труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 3 и 4 настоящего Положения.

## **Глава 7. Порядок и условия определения оплаты труда руководителя Учреждения, их заместителей, главного бухгалтера**

70. Оплата труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

71. Размер должностного оклада руководителя Учреждения включается в условия трудового договора, заключенного на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад руководителя Учреждения индексируется в соответствии с постановлением администрации Серовского городского округа.»

Должностной оклад руководителю Учреждения ежегодно пересматривается учредителем.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в соответствии с системой критериев кратности для дифференцированного установления оклада руководителя Учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости Учреждения, уровня профессионального образования руководителя и других критериев.

Размер должностного оклада руководителя определяется исходя из среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главных бухгалтеров учреждения) за счет средств бюджетов всех уровней за период с 01 декабря предыдущего года по 30 ноября настоящего года и коэффициента кратности, определенного в соответствии с критериями кратности, установленными в соответствии с постановлением администрации Серовского городского округа.

Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников Учреждения в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников Учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования, за исключением заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главных бухгалтеров.

72. Для установления размера должностного оклада на календарный год руководитель Учреждения предоставляет учредителю за периоды с 01 декабря предыдущего года по 30 ноября текущего года в срок до 15 декабря текущего года следующие документы:

- 1) сопроводительное письмо с перечнем предоставляемых документов;
- 2) копии статистических форм П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников» с отметкой о сдаче форм;
- 3) выписку из единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним, удостоверяющую проведенную государственную регистрацию прав по состоянию на 30 ноября текущего года на объекты, закрепленные на праве оперативного управления за учреждением;
- 4) копии локальных актов о создании направлений деятельности в Учреждении на платной основе;
- 5) отчет об исполнении муниципального задания Учреждения за 11 месяцев текущего года;
- 6) реестр заключенных договоров с занимающимися в Учреждении либо их родителями (законными представителями);
- 7) выписку из лицевого счета для учета средств от приносящей доход деятельности за 11 месяцев текущего года;
- 8) копии документов о наличии ученой степени или почетного звания у руководителя;
- 9) информацию о средней заработной плате работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на текущий год за счет средств бюджетов всех уровней;
- 10) другие документы по запросу учредителя.

Все предоставляемые копии документов должны быть заверены, согласно правилам делопроизводства.

Пакет передаваемых документов сшивается, нумеруется и заверяется с обратной стороны подписью руководителя и печатью Учреждения.

При отсутствии вышеперечисленных документов необходимо указать данную информацию в сопроводительном письме с обоснованием причины их отсутствия. В

случае предоставления пакета документов не в полном объеме, не предоставления руководителем Учреждения в установленный срок документов, указанных в пункте 75 данного Положения, а также отсутствия соответствующих пояснений, учредитель вправе определить размер должностного оклада равный установленному в прошлом году распоряжением учредителя.

73. Размер должностного оклада руководителю Учреждения определяется по формуле:

$O = 3\text{Пср} \times K$ , где:

$O$  – должностной оклад руководителя Учреждения;

$3\text{Пср}$  - значение размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения) за счет средств бюджетов всех уровней:

$K$  - коэффициент кратности.

Коэффициент кратности ( $K$ ) определяется как сумма значений коэффициентов кратности по каждому критерию.

74. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, положением об оплате труда Учреждения, трудовым договором.

75. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Учреждения и результативности деятельности самого руководителя, устанавливаемых постановлением администрации Серовского городского округа.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются положением о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных отраслевому органу администрации Серовского городского округа «Комитетом по физической культуре, спорту и туризму», утвержденным постановлением администрации Серовского городского округа.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

76. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 3 и 4 настоящего Примерного положения.

77. Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения возлагается на руководителя Учреждения.

## **Глава 8. Заключительные положения**

78. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

79. Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

80. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.



81. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, полученных от платных услуг в соответствии с Положением о платных услугах.

82. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

83. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения ежегодно в соответствии с организационной структурой Учреждения и штатной численностью по согласованию с ООА СГО «Комитет по физической культуре, спорту и туризму».

В случае изменения структуры или численности работников Учреждения в течение года в штатное расписание вносят необходимые изменения.

**Перечень должностей, размеры окладов (должностных окладов)  
по занимаемой должности работников Учреждения**

№	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставка заработной платы, в рублях
<b>Административно-управленческий персонал</b>		
1	Директор	42 926
2	Заместитель директора образовательного учреждения	38 630
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	38 630
4	Главный бухгалтер	38 630
5	Руководитель отделения	33 000
<b>Работники физической культуры и спорта</b>		
6	Старший тренер-преподаватель	25 000
7	Тренер-преподаватель	15 000
8	Инструктор-методист	25 000
9	Инструктор-методист спортивно-массовых мероприятий	25 000
10	Педагог-организатор	25 000
11	Инструктор по спорту	15 300
<b>Специалисты</b>		
12	Специалист по охране труда	28 000
13	Инженер-электрик	28 000
14	Инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования	28 000
15	Инженер – программист	22 000
16	Специалист по персоналу	28 000
17	Бухгалтер	28 000
18	Экономист	28 000
19	Юрист	28 000
20	Кассир	25 000
21	Секретарь руководителя	20 000
22	Техник – электрик	20 000
23	Механик	25 000
24	Заведующий хозяйством	23 000
25	Техник (по обслуживанию льда)	11 500
26	Хореограф	15 000
27	Спортсмен	14 000
<b>Медицинский персонал</b>		
28	Медицинская сестра	15 000
<b>Младший обслуживающий персонал</b>		
29	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	15 300
30	Машинист ледорезной машины	10 000
31	Тракторист	20 000
32	Водитель автомобиля	25 000

33	Слесарь – ремонтник плоскостных спортивных сооружений	10 000
34	Слесарь – сантехник	15 300
35	Слесарь – ремонтник плоскостных сооружений	10 000
36	Плотник	15 300
37	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	15 300
38	Уборщик служебных помещений	7 000
39	Вахтер	6 700
40	Гардеробщик	7 000
41	Уборщик территории	15 300
42	Подсобный рабочий	15 300