

# **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОВОАЛТАЙСКА**

# **АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

### П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

28.11.2024 № 2922

г. Новоалтайск

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ ДО СП СШОР г.Новоалтайска, МБУ ДО СП СШ №2 г.Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”» |

В соответствии с постановление Администрации города Новоалтайска Алтайского края от 09.10.2024 №2481 «Об индексации с 1 октября 2024 года оплаты труда работников городских муниципальных учреждений», в целях совершенствования методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере физической культуры и спорта п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБУ ДО СП СШОР г.Новоалтайска, МБУ ДО СП СШ № 2 г. Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”» г. Новоалтайска (далее Положение) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации города Новоалтайска от 20.11.2023 №2996 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ ДО СП СШОР г.Новоалтайска, МБУ ДО СП СШ№2 г. Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”» с 01.10.2024.

3. Руководителям муниципальных учреждений привести локальные нормативные акты в соответствие с Положением.

4. Распространить действие данного постановления на правоотношения, возникшие с 01.10.2024.

5. Опубликовать настоящее постановление в Вестнике муниципального образования города Новоалтайска и разместить на официальном сайте города Новоалтайска.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Ерохину Н.Г.

Глава города В.Г. Бодунов

|  |
| --- |
| Приложение  к постановлению  Администрации города  от 28.11.2024 № 2922 |

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБУ ДО СП СШОР г. Новоалтайска,

МБУ ДО СП СШ № 2 г. Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. от 06.03.2022) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МБУ ДО СП СШОР г.Новоалтайска, МБУ ДО СП СШ № 2 г. Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”».

Положение включает в себя порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников МБУ ДО СП СШОР г.Новоалтайска, МБУ ДО СП СШ № 2 г. Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”**»**, (далее - учреждения) с учетом уровня образования, квалификации и стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение, выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за счет средств бюджета городского округа и средств, полученных от приносящей доход деятельности с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Новоалтайска.

1.2. Положение является основой для разработки в учреждениях соответствующих положений об оплате труда работников, которые утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников и согласовываются с учредителем.

ФОТ работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа, направляемых на выплату заработной платы работникам, и с учетом средств от приносящей доход деятельности.

1.3. Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации. Заработная плата работников, полностью отработавших в месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=16B6B3407FF57BB55AD7442B08C136E1F5EDD3C097FEBDCADF3A60D9B1w603D). Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.4. Заработная плата работников учреждений состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из оклада (ставки) и выплат компенсационного характера.

Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.

1.5. Базовая часть для тренеров-преподавателей и административно-управленческих работников учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда (для тренера-преподавателя исходя из объема тренерской работы). Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы тренеров-преподавателей и административно-управленческих работников и выплачивается в соответствии с [п. 6](#Par169) Положения.

1.6. Базовая часть вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения руководителем учреждения.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

2. Доплаты и надбавки компенсационного характера

2.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

районный коэффициент к заработной плате.

2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) за время фактической занятости работников на этих рабочих местах.

При отсутствии аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) повышенная оплата труда устанавливается согласно [ст. 147](consultantplus://offline/ref=16B6B3407FF57BB55AD7442B08C136E1F5EAD3C296FBBDCADF3A60D9B163D3AAED3699FE5CDB1465w305D) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Работникам учреждения производится оплата труда за работу в ночное время в размере 35 процентов базовой части за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.4. Работникам, привлекавшимся в установленном порядке к работе, в выходные или нерабочие праздничные дни работа оплачивается, не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.5. Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая базовую часть и стимулирующие выплаты.

2.9. В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда. (Персонифицированная доплата).

2.10. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера выплат и порядок их установления определяются руководителями учреждений в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

3. Формирование и распределение ФОТ учреждения

3.1. Формирование ФОТ учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год, за счет средств бюджета городского округа.

ФОТ учреждения подлежит увеличению в случаях:

увеличения (индексации) базовой части оплаты труда;

увеличения объемов муниципального задания.

ФОТ не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

3.2. При распределении ФОТ учреждения выделяются части, направляемые:

на фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (ФОТ административно-управленческого персонала: директор, заместитель директора по спортивной подготовки, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заведующий стадионом, главный бухгалтер, заместитель директора по методической работе, главный инженер);

на фонд оплаты труда тренеров-преподавателей, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги по спортивной подготовки (ФОТ тренеров-преподавателей: инструктор-методист, тренер-преподаватель, методист);

на фонд оплаты труда медицинского персонала (ФОТ медицинского персонала: врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра);

на фонд оплаты труда вспомогательного персонала (ФОТ вспомогательного персонала: бухгалтер, бухгалтер-кассир, контролер-кассир, секретарь, секретарь-машинистка, инструктор по физической культуре, спортсмен-инструктор, инженер по водоподготовке, старший администратор, администратор, лаборант химического анализа);

на фонд оплаты труда категорий работников обслуживающего персонала (ФОТ обслуживающего персонала: водитель, гардеробщик, сторож, дежурный по зданию, заливщик, вахтер, дворник, слесарь-сантехник, рабочий по обслуживанию помещений, уборщица, уборщик, рабочий по обслуживанию спортивных зданий и сооружений, обслуживающий помещения, электромонтер, рабочий по комплексному обслуживанию зданий).

3.3. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения. При этом доля ФОТ тренеров-преподавателей, непосредственно осуществляющий тренировочный процесс, устанавливается учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовой год.

3.4. Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ тренерского и административно-управленческого персонала - 85% и 15% соответственно. Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ обслуживающего и вспомогательного персонала - 89% и 11% соответственно.

4. Оплата труда тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку

4.1. Заработная плата тренеров-преподавателей учреждения состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из оклада (ставки) и выплат компенсационного характера.

4.2. Размер оклада (ставки) тренера-преподавателя учреждения рассчитывается по формуле:

РО = РБЕ x А x О x С x Г x Псз x Ко x Кгр х Квыр, где:

РО - размер оклада (ставки) тренера-преподавателя;

РБЕ - рекомендуемая базовая единица в размере 5673,00 рубля;

А - коэффициент квалификации;

О - коэффициент образования;

С - коэффициент стажа;

Г - коэффициент группы должностей;

Псз - коэффициент с учетом ученой степени по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Ко - коэффициент специфики учреждения;

Кгр - коэффициент специфики группы;

Квыр – коэффициент выравнивания в размере 1,34;

4.2.1. [Коэффициент](#Par371) квалификации тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории (приложение 1);

4.2.2. [Коэффициент](#Par441) образования тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку учреждения, определяется согласно уровню образования (приложение 2);

4.2.3. [Коэффициент](#Par462) стажа тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, определяется в соответствии со стажем (приложение 3);

4.2.4. [Коэффициент](#Par485) группы должностей тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами (приложение 4).

4.2.5. Коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды:

1,2 - за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

1,1 - за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности); за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности), а также за звание: "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";

1,05 - для тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", за академическую степень "Магистра".

При наличии у тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

4.2.6. Коэффициент специфики учреждения:

1,0 – за работу в спортивно-оздоровительных учреждениях (Бассейн).

1,15 – за работу в учреждениях спортивной подготовки категории СШОР и СШ №2;

4.2.7. Коэффициент специфики группы:

1,15 - за работу тренера-преподавателей в отделении олимпийского резерва.

4.3. Молодым специалистам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, на первые 3 года устанавливается размер поощрительной надбавки, который определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда.

4.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются в соответствии с [п. 2](#Par61) Положения.

4.5. Стимулирующие выплаты тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку учреждения устанавливаются в соответствии с [п. 6](#Par169) Положения.

5. Заработная плата административно-управленческих

работников учреждения

5.1. Заработная плата административно-управленческих работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из оклада (ставки) и выплат компенсационного характера.

5.2. Размер оклада (ставки) административно-управленческих работников учреждения рассчитывается по формуле:

РО = РБЕ x А х Кперс x О x С x Г x Псз x Ко, где:

РО - размер оклада (ставки) административно-управленческих работников;

РБЕ - рекомендуемая базовая единица в размере 5673,00 рубля;

А – коэффицент квалификации;

Кперс – персональный повышающий коэффициент, устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам учреждений, не может превышать 4.

О - коэффициент образования;

С - коэффициент стажа (включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях аналогичного профиля и аналогичной специальности (должности) в других организациях, для главных бухгалтеров - с учетом стажа работы по специальности);

Г - коэффициент группы должностей административно-управленческих работников учреждения;

Псз - коэффициент с учетом ученой степени по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Ко - коэффициент специфики учреждения.

5.2.1. [Коэффициент](#Par371) квалификации административно-управленческих работников определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории (приложение 1);

5.2.2. [Коэффициент](#Par441) образования административно-управленческих работников учреждения определяется в соответствии с уровнем образования (приложение 2);

5.2.3. [Коэффициент](#Par462) стажа административно-управленческих работников определяется согласно стажу (приложение 3);

5.2.4. [Коэффициент](#Par485) группы должностей административно-управленческих работников определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами (приложение 4).

5.2.5. Коэффициент с учетом ученой степени по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды:

1,2 - за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

1,1 - за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности); за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности), а также за звание: "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";

1,05 - для административно-управленческих работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", за академическую степень "Магистра".

При наличии нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) у административно-управленческих работников применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

5.2.6. Коэффициент специфики учреждения:

1,2 – за работу в учреждениях спортивной подготовки (МБУ ДО СП СШОР г. Новоалтайска, МБУ ДО СП СШ №2 г. Новоалтайска);

1,1 – за работу в спортивно-оздоровительных учреждениях (МБУ «Бассейн “Атлантика”»).

5.3. Доплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются в соответствии с [п. 2](#Par61) Положения.

5.4. Стимулирующие выплаты административно-управленческим работникам учреждения устанавливаются в соответствии с [п. 6](#Par169) Положения.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителей этих учреждений, предусмотренной трудовыми договорами. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителей учреждений и заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров возлагается на руководителей учреждения.

6. Стимулирующая часть заработной платы тренеров-преподавателей, иных специалистов и административно-управленческих работников учреждения

6.1. Стимулирующая часть направлена на усиление материальной заинтересованности тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку и административно-управленческих работников (далее - работников) учреждения в повышении качества тренировочного процесса и достижения высоких спортивных результатов, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности.

6.2. Основная цель предоставления стимулирующей части - повышение мотивации работников на достижение высоких результатов по обеспечению качества предоставляемых услуг.

6.3. Стимулирующая часть по результатам труда распределяется руководителем учреждения в пределах месячного ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

6.4. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя учреждения.

6.5. Для увеличения стимулирующей части ФОТ работников руководитель учреждения вправе использовать до 50% ежегодного объема средств от приносящей доход деятельности.

6.6. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ осуществляется по итогам расчетного периода, который определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

6.7 Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

6.8. Стимулирующие выплаты тренерам-преподавателей и иным специалистам, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку и административно-управленческим работникам учреждения устанавливаются в соответствии со следующими качественными показателями деятельности работников:

1) Профессиональный рост;

2) За работу в инновационном режиме;

3) Сохранность контингента воспитанников;

4) За работу с детьми-инвалидами;

5) За работу с максимальным количественным составом детей в группе;

6) Победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства;

7) За подготовку и организацию участия детей в конкурсах-смотрах и спортивных соревнованиях;

8) За эффективность выполняемых работ;

9) За работу по созданию здоровьесберегающей среды;

10) За качество и результативность выполняемых работ.

Перечень качественных показателей деятельности работников и количество баллов по каждому показателю, определяются руководителями учреждений самостоятельно, закрепляются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

К должностному окладу тренеров-преподавателей и иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку может устанавливаться персональный повышающий коэффициент (Кперс).

Кперс устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам учреждений, не может превышать 4.

6.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

за выполнение важных и срочных работ;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

Основными условиями премирования являются:

качество и результат выполняемых работ;

перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения;

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

обеспечение эффективности проводимых мероприятий.

Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год, устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

Премия за выполнение важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам ее выполнения.

7. Порядок и условия оплаты труда работников

вспомогательного и обслуживающего персонала

учреждения

7.1. Заработная плата работников вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из оклада (ставки) и выплат компенсационного характера.

7.2. [Размер](#Par610) оклада (ставки) вспомогательного (за исключением медицинских работников) и обслуживающего персонала учреждения приведен в Приложении 5.

7.3. Размер оклада (ставки) медицинских работников учреждения рассчитывается по формуле:

РО = РБЕ x А x О x С x Г, где:

РО - размер оклада (ставки) медицинских работников;

РБЕ - рекомендуемая базовая единица в размере 5673,00 рубля;

А - коэффициент квалификации;

О - коэффициент образования;

С - коэффициент стажа;

Г - коэффициент группы должностей медицинских работников;

7.3.1. [Коэффициент](#Par371) квалификации медицинских работников определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории (приложение 1);

7.3.2. [Коэффициент](#Par441) образования медицинских работников учреждения определяется в соответствии с уровнем образования (приложение 2);

7.3.3. [Коэффициент](#Par462) стажа медицинских работников учреждения определяется согласно медицинскому стажу (приложение 3);

7.3.4. [Коэффициент](#Par485) группы должностей медицинских работников определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами (приложение 4).

7.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения выплачиваются в соответствии с [п. 2](#Par61) Положения.

7.5. Стимулирующие выплаты работникам вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения по результатам труда распределяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.6. Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников. В числе выплат стимулирующего характера устанавливается надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника в целях его материальной заинтересованности в конечных результатах работы.

7.7. Размеры и условия выплат стимулирующего характера для вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

7.8. Решение о начислении стимулирующих выплат вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя учреждения.

7.9. К должностному окладу вспомогательного и обслуживающего персонала может устанавливаться персональный повышающий коэффициент (Кперс). Кперс устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам учреждений, не может превышать 4,0.

7.10. В целях поощрения работников вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения за выполненную работу могут быть установлены премии в пределах экономии фонда оплаты труда.

8. Заработная плата руководителя учреждения

8.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из базовой части и стимулирующей выплаты.

Базовая часть состоит из оклада руководителя и выплат компенсационного характера.

8.2. Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

ОР = РБЕ x А x О x С x Г x Псз x Ко, где:

ОР - оклад руководителя;

РБЕ - рекомендуемая базовая единица в размере 5673,00 рубля;

А - коэффициент квалификации;

О - коэффициент образования;

С - коэффициент стажа;

Г - коэффициент группы должностей руководителя;

Псз - коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Ко - коэффициент специфики учреждения.

8.2.1. [Коэффициент](#Par371) квалификации руководителя учреждения определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории (приложение 1);

8.2.2. [Коэффициент](#Par441) образования руководителя учреждения определяется в соответствии с уровнем образования (приложение 2);

8.2.3. [Коэффициент](#Par462) стажа руководителя учреждения определяется согласно стажу (приложение 3);

8.2.4. [Коэффициент](#Par485) группы должностей руководителя учреждения определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами (приложение 4).

8.2.5. Коэффициент с учетом ученой степени по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды:

1,2 - за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

1,1 - за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности); за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности), а также за звание: "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";

1,05 - для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", за академическую степень "Магистра". При наличии у руководителей учреждений нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

8.2.6. Ко - коэффициент специфики учреждения:

1,47 – за работу в учреждениях спортивной подготовки (МБУ ДО СП СШОР г. Новоалтайска, МБУ ДО СП СШ №2 г. Новоалтайска);

1,21 – за работу в оздоровительно-спортивном учреждении (МБУ «Бассейн “Атлантика”»).

8.3. К должностному окладу руководителя может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимает учредитель в отношении конкретного руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента указывается в трудовом договоре с руководителем и не может превышать 2.

8.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются в соответствии с [п. 2](#Par61) Положения.

8.5. Стимулирующая выплата руководителю учреждения осуществляется за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя учреждения, установленного в объеме 1% от фонда оплаты труда работников учреждения.

8.6. Стимулирующая выплата руководителю учреждения устанавливается Учредителем.

8.7. Учредитель может принимать решение по увеличению или уменьшению размера стимулирующей выплаты руководителю учреждения по результатам деятельности за отчетный период.

8.8. Основанием для стимулирования является аналитическая информация учредителя о показателях деятельности учреждения и отчет руководителя учреждения о результатах деятельности за отчетный период, ежеквартально представляемый руководителем учреждения учредителю не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

8.9. В трудовом договоре с руководителем учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Размер и порядок выплат определяет учредитель и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем учреждения.

8.10. В целях поощрения руководителя за выполненную работу ему могут устанавливаться премии:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год);

- за выполнение важных и срочных работ;

- за высокую эффективность работы;

- за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению заданий (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);

- за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг;

- единовременные (разовые) поощрительные премии к государственным или профессиональным праздникам, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

Премирование осуществляется по решению Учредителя в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

Премия руководителю учреждения, проработавшему неполный месяц, квартал, год, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Премия за выполнение важных и срочных работ выплачивается руководителю учреждения единовременно по итогам выполнения данных работ.

8.11. Из фонда оплаты труда (при наличии экономии фонда оплаты труда) руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи руководителю принимает Учредитель на основании заявления. Размер материальной помощи руководителю учреждения, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работника.

8.12. Руководителю учреждения может устанавливаться ежемесячная доплата за содействие увеличению объема доходов от оказания учреждением платных услуг населению.

9. Критерии оценки и порядок начисления баллов для

оценки качества деятельности руководителя учреждения

(МБУ ДО СП СШОР г. Новоалтайска и МБУ ДО СП СШ № 2

г. Новоалтайска)

9.1. Критериями для оценки деятельности руководителя учреждения при установлении стимулирующей выплаты руководителю учреждения за качественные показатели в управлении учреждением являются:

9.1.1. Укомплектованность кадрами по штатному расписанию:

менее 78% - 0 баллов;

78% и более - 10 баллов;

9.1.2. Доля тренеров-преподавателей с высшим образованием:

менее 80% - 0 баллов;

80% и более - 10 баллов;

9.1.3. Наличие тренеров-преподавателей, имеющих квалификационные категории:

менее 63% - 0 баллов;

63% и более - 10 баллов;

9.1.4. Стабильность контингента воспитанников тренировочных групп:

менее 70% - 0 баллов;

70% и более - 15 баллов;

9.1.5. Доля воспитанников - участников спортивных соревнований и других мероприятий различных уровней:

менее 50% - 0 баллов;

50% и более - 5 баллов;

9.1.6. Обратная связь с получателями муниципальной услуги:

наличие 1 и более обоснованной жалобы - 0 баллов;

отсутствие обоснованных жалоб - 15 баллов;

9.1.7. Выполнение плана оказания услуги в соответствии с утвержденным муниципальным заданием:

менее 95% - 0 баллов;

95% и более - 15 баллов.

9.1.8. Эффективность и качество исполнения управленческих решений 10 баллов.

9.2. Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях:

9.2.1. Взаимодействие с общеобразовательными школами по организации физкультурно-массовой работы (проведение совместных мероприятий за отчетный период):

не проведено мероприятий - 0 баллов;

проведено 1 - 2 мероприятия - 5 баллов;

проведено 3 и более мероприятий - 15 баллов;

9.3. Качественное управление ресурсами учреждения, осуществление финансово-хозяйственной деятельности:

9.3.1. Отсутствие аварийных ситуаций за данный период 15 баллов.

9.3.2 Своевременное и качественное представление отчетности 10 баллов.

9.3.3. Соблюдение этики по отношению к коллегам посетителям (родителям) 15 баллов (при отсутствии обоснованных жалоб).

9.3.4. Эффективность и качество исполнения управленческих решений 15 баллов.

9.3.5 Соблюдение санитарного состояния помещений и прилегающей

территории 15 баллов.

9.3.6 Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, оборудования, хозяйственного инвентаря 15 баллов.

9.4. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется. Оценочные листы с соответствующими баллами подписывает председатель Комитета Администрации города Новоалтайска по физической культуре и спорту. Данный оценочный лист является основанием для распределения фонда стимулирования руководителя учреждения.

9.5. Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения устанавливается учредителем в соответствии с показателями работы учреждения:

151 - 190 баллов - 100% стимулирующего фонда руководителя;

111 - 150 баллов - 70% стимулирующего фонда руководителя;

71 - 110 баллов - 30% стимулирующего фонда руководителя;

0 - 70 баллов - 0% стимулирующего фонда руководителя.

9.6. Руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание, не выплачивается стимулирующая выплата за месяц, в котором руководитель был привлечен к дисциплинарной ответственности.

9.7. Средства, предусмотренные на стимулирование руководителя, за месяц, в котором руководитель был привлечен к дисциплинарной ответственности, подлежат перераспределению среди работников учреждения в соответствии с [п. 6](#Par169) Положения.

10. Критерии оценки и порядок начисления баллов для

оценки качества деятельности руководителя учреждения

МБУ «Бассейн “Атлантика”»

10.1. Критериями для оценки деятельности руководителя учреждения при установлении стимулирующей выплаты руководителю учреждения за качественные показатели в управлении учреждением являются:

10.1.1. Обратная связь с получателями муниципальной услуги:

наличие 1 и более обоснованной жалобы - 0 баллов;

отсутствие обоснованных жалоб - 5 баллов;

10.1.2. Выполнение плана оказания услуги в соответствии с утвержденным муниципальным заданием:

менее 90% - 0 баллов;

90% и более - 15 баллов.

10.1.3 Отсутствие замечаний контролирующих органов и служб 10 баллов.

10.1.4. Соблюдение этики по отношению к коллегам посетителям (родителям) 10 баллов.

10.1.5. Отсутствие аварийных ситуаций за данный период 10 баллов.

10.1.6. Эффективность и качество исполнения управленческих решений 10 баллов.

10.2. За соблюдение сроков сдачи и достоверность бухгалтерской отчетности – 10 баллов; за несоблюдение сроков и недостоверность - 0 баллов;

10.3. Осуществления качественного контроля за персоналом 15 баллов.

10.4 Соблюдение санитарного состояния помещений и прилегающей территории 15 баллов.

10.5 Обеспечение требований противопожарной безопасности 10 баллов.

10.6 Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, оборудования, хозяйственного инвентаря 10 баллов.

10.5. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется. Оценочные листы с соответствующими баллами подписывает председатель Комитета администрации города Новоалтайска по физической культуре и спорту. Данный оценочный лист является основанием для распределения фонда стимулирования руководителя учреждения.

10.6. Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения устанавливается учредителем в соответствии с показателями работы учреждения:

61- 120 баллов - 100% стимулирующего фонда руководителя;

31 - 60 баллов - 70% стимулирующего фонда руководителя;

21 - 30 баллов - 30% стимулирующего фонда руководителя;

0 - 20 баллов - 0% стимулирующего фонда руководителя.

10.7. Руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание, не выплачивается стимулирующая выплата за месяц, в котором руководитель был привлечен к дисциплинарной ответственности.

10.8. Средства, предусмотренные на стимулирование руководителя, за месяц, в котором руководитель был привлечен к дисциплинарной ответственности, подлежат перераспределению среди работников учреждения.

11. Полномочия руководителя учреждения

11.1. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда:

утверждает структуру и штатную численность учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов (ставок) и выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

11.2. Руководитель учреждения использует экономию ФОТ при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

12. Выплата материальной помощи.

Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждения жилья в связи указанными обстоятельствами.

Размеры и порядок выплаты материальной помощи устанавливается в коллективном договоре учреждений.

Решение об оказании работнику материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника.

|  |
| --- |
| Приложение 1  к Положению об оплате труда работников МБУ ДО СП СШОР г. Новоалтайска МБУ ДО СП СШ № 2 г.Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”» |

КОЭФФИЦИЕНТЫ КВАЛИФИКАЦИИ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, И ИНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВЛЕНЧЕСКИХ,

МЕДИЦИНСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационная категория | Коэффициент |
| 1. | высшая квалификационная категория | 1,15 |
| 2. | I квалификационная категория | 1,10 |
| 3. | II квалификационная категория | 1,05 |

|  |
| --- |
| Приложение 2  к Положению об оплате труда работников МБУ ДО СП СШОР г. Новоалтайска МБУ ДО СП СШ № 2 г.Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”» |

КОЭФФИЦИЕНТЫ ОБРАЗОВАНИЯ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, И ИНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ,

МЕДИЦИНСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Коэффициент |
| Среднее профессиональное образование | 1,05 |
| Высшее образование | 1,10 |

|  |
| --- |
| Приложение 3  к Положению об оплате труда работников МБУ ДО СП СШОР г. Новоалтайска МБУ ДО СП СШ № 2 г.Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”» |

КОЭФФИЦИЕНТЫ СТАЖА

АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ, ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, И ИНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, МЕДИЦИНСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

(МБУ ДО СП СШОР г. Новоалтайска, МБУ ДО СП СШ № 2

г. Новоалтайска)

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Коэффициент |
| Стаж работы до 5 лет | 1,00 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 1,05 |
| Стаж работы от 10 до 15 лет | 1,10 |
| Стаж работы от 15 лет и более | 1,15 |

КОЭФФИЦИЕНТЫ СТАЖА

АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ, ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, И ИНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, МЕДИЦИНСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

(МБУ «Бассейн “Атлантика”»)

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Коэффициент |
| Стаж работы до 5 лет | 1,00 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 1,05 |
| Стаж работы от 10 и более | 1,10 |

|  |
| --- |
| Приложение 4  к Положению об оплате труда работников МБУ ДО СП СШОР г. Новоалтайска МБУ ДО СП СШ № 2 г.Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”» |

КОЭФФИЦИЕНТЫ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ

АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ, ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, И ИНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, МЕДИЦИНСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа | Должности | Коэффициент |
| I | Медицинская сестра | 1,00 |
| II | Тренер-преподаватель, инструктор-методист,старшая медицинская сестра, методист | 1,05 |
| III | Заместитель директора по административно-хозяйственной  работе, врач, заместитель директора по методической работе, заведующий стадтоном | 1,10 |
| IV | Главный инженер | 1,15 |
| V | Главный бухгалтер | 1,20 |
| VI | Директор, руководитель, заместитель директора по спортивной подготовке | 1,25 |

|  |
| --- |
| Приложение 5  к Положению об оплате труда работников МБУ ДО СП СШОР г.Новоалтайска МБУ ДО СП СШ № 2 г.Новоалтайска, МБУ «Бассейн “Атлантика”» |

РАЗМЕР

МИНИМАЛЬНОГО РЕКОМЕНДУЕМОГО ОКЛАДА (СТАВКИ)

ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ) И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Квалификационные  уровни | Наименование должности | Размер  минимального  рекомендуемого  оклада  (ставки), руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности  служащих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный  уровень | кассир, секретарь, контролер-кассир, секретарь-машинистка | 3958 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности  служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный  уровень | техник-программист, лаборант хим. анализа, администратор, | 4593 |
| 2 квалификационный  уровень | старший администратор | 5278 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности  служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный  уровень | бухгалтер, бухгалтер-кассир, программист, инженер по водоподготовке | 5673 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта | | |
| 1 квалификационный  уровень | Инструктор по физической культуре, спортсмен-инструктор | 6596 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии  рабочих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный  уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=16B6B3407FF57BB55AD7442B08C136E1FDECD2C598F0E0C0D7636CDBwB06D) работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства") | 3167 |
| 2 квалификационный  уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 3484 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии  рабочих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный  уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5  квалификационных разрядов соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=16B6B3407FF57BB55AD7442B08C136E1FDECD2C598F0E0C0D7636CDBwB06D) работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства") | 4593 |
| 2 квалификационный  уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=16B6B3407FF57BB55AD7442B08C136E1FDECD2C598F0E0C0D7636CDBwB06D) работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для  всех отраслей народного хозяйства") | 5278 |
| 3 квалификационный  уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=16B6B3407FF57BB55AD7442B08C136E1FDECD2C598F0E0C0D7636CDBwB06D) работ и профессий рабочих (выпуск 1,раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного  хозяйства") | 5596 |
| 4 квалификационный  уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 5936 |