

Российская Федерация  
Иркутская область  
Муниципальное образование  
«Братский район»  
Мэр Братского района

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

№ 83 от 04.02.2021

Об утверждении Примерного положения  
об оплате труда работников муниципального  
автономного учреждения «Спортивно-  
оздоровительный комплекс «Чемпион»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэра Братского района № 72 от 14.02.2020 г. «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Братский район», руководствуясь ст. 45 Устава муниципального образования «Братский район», -

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Чемпион» (Приложение № 1).
2. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте администрации муниципального образования «Братский район».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра Братского района по социальным вопросам – Бажанову Л.В.



**А.С.Дубровин**

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального автономного**  
**учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Чемпион»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Чемпион» (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэра Братского района № 72 от 14.02.2020г. «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Братский район».

Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда и служит основанием для разработки положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивно-оздоровительный комплекс «Чемпион» (далее – учреждение).

2. Настоящее Примерное положение определяет:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) условия индексации (повышения) заработной платы работников учреждения;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

4. Руководитель учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - представительный орган работников), утверждает положение об оплате труда работников учреждения, которое разрабатывается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской

области, правовыми актами муниципального образования «Братский район» и на основании настоящего Примерного положения.

5. Штатное расписание учреждения после согласования с администрацией муниципального образования «Братский район» утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

При формировании штатного расписания учреждения допускается конкретизация наименования должности работников учреждения с учетом специализации деятельности.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

В случае замещения работником учреждения должности с двойным наименованием заработная плата такого работника определяется по первому наименованию должности.

8. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, а при наличии Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области (далее - Соглашение) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением.

9. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования «Братский район» в пределах объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания в рамках плана финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности указанного автономного учреждения.

## **2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения**

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений определены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

12. Заработная плата работников учреждения устанавливается с учетом дифференциации.

Рекомендуемые минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены постановлением мэра Братского района № 107 от 01.03.2019г. (в редакции постановления № 07 от 14.01.2021г.).

## **3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения**

13. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 14 настоящего Примерного положения, устанавливаются в процентах к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

15. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда.

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

17. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19. К заработной плате работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, определенных законодательством.

20. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами мэра муниципального образования «Братский район».

**4. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения и критерии эффективности деятельности работников учреждения**

21. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц,

премия по итогам работы за квартал,

премия по итогам работы за год,

единовременная поощрительная премия за достижение высоких результатов труда.

22. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Условиями установления указанной надбавки являются:

Критерии эффективности деятельности работников учреждения
Высокая результативность и качество работы
Компетентность работника в принятии решений
Своевременность, оперативность, при выполнении особо важных и ответственных работ с предъявлением повышенных требований (выполнение задания в ограниченное время) и т.п.
Исполнение трудовых (должностных) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленных трудовым договором и должностной инструкцией (сложность, срочность и повышенное качество работ) и др.

Решение об установлении указанной надбавки и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников, с учетом предложений заместителя руководителя учреждения.

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 60% от оклада (должностного оклада) в месяц.

23. Работникам учреждений устанавливается надбавка за качество выполняемых работ.

Условиями установления указанной надбавки являются:

Показатели и критерии эффективности деятельности при определении надбавки за качество выполняемых работ
Своевременное, качественное выполнение работником учреждения трудовых (должностных) обязанностей в установленные сроки
Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; подготовка плановых и отчетных документов
Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения
Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних организаций и других третьих лиц на действия (бездействие) работника
Качественная подготовка и безусловное соблюдение сроков предоставления документации, относящейся к деятельности учреждения
Качественное выполнение в установленном порядке требований нормативно-правовых актов, регламентирующих производственную и административно-хозяйственную деятельность учреждения, приказов, распоряжений и указаний руководства учреждения и администрации муниципального образования «Братский район» и др.

Решение об установлении указанной надбавки и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом предложений заместителя руководителя учреждения.

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ не может превышать 50% от оклада (должностного оклада) в месяц.

24. В случае, если размер фактической месячной заработной платы работника учреждения (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) менее минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) при условии, что указанным работником полностью

отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику учреждения выплачивается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в размере, обеспечивающем необходимость соблюдения требования о выплате месячной заработной платы работнику учреждения, не ниже МРОТ (пропорционально отработанному времени), установленного в соответствии с законодательством. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном размере и/или определяется исходя из разницы между МРОТ на момент установления ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ и размером фактической месячной заработной платы работника учреждения.

25. Работникам учреждений устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся за месяц, квартал, год в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер указанных выплат устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Максимальный общий размер премии по итогам работы за месяц, квартал, год предельным размером не ограничен. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения. Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы производятся в порядке и на условиях, установленных положением об оплате труда работников учреждения и локальным нормативным актом учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения на основании протоколов заседаний Комиссии об оценке деятельности работников. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада), так и в абсолютном значении, но не более среднемесячного заработка.

26. Премиальные выплаты по итогам работы определяются исходя из следующих условий:

Показатели и критерии эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее исполнение трудовых обязанностей (должностной инструкции)
Своевременное и качественное выполнение поручений и распоряжений руководителя
Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних



организаций и других третьих лиц на действия (бездействие) работника
Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок и ревизий по закрепленному участку работы
Инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов организации труда;
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
Участие работника учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий
Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности и др.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения утверждаются в положении об оплате труда работников учреждения.

27. Единовременная поощрительная премия за достижение высоких результатов труда выплачивается работникам учреждения единовременно за выполнение особо важных заданий, срочной, незапланированной работы.

Критерии, определяющие достижение высоких результатов труда определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения.

Единовременная поощрительная премия за достижение высоких результатов труда производится после предоставления отчета о результатах проделанной работы в сроки, предусмотренные локальными нормативными актами учреждений, на выплату заработной платы.

Размер единовременной поощрительной премии за достижение высоких результатов труда не должен превышать размера оклада (должностного оклада) работника.

28. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом особенностей, определенных главой 5 настоящего Примерного положения.

#### **5. Особенности установления заработной платы руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения**

29. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовыми договорами в

соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлением мэра Братского района № 72 от 14.02.2020г. «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Братский район» и иными правовыми актами мэра муниципального образования «Братский район».

30. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения) устанавливается правовым актом мэра муниципального образования «Братский район» и не должен превышать 8-кратного соотношения.

31. Должностной оклад руководителя учреждения, установленный в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном правовым актом мэра муниципального образования «Братский район», в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада).

32. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения и согласовываются с учредителем.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

33. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

34. Виды выплат стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их выплат руководителю учреждения определяются правовым актом мэра муниципального образования «Братский район».

35. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с

положениями об оплате труда работников учреждения и иными локальными актами учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

36. Среднегодовая заработная плата заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат не должна превышать среднегодовую заработную плату руководителя учреждения.

37. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения иные дополнительные выплаты выплачиваются в соответствии с главой 7 настоящего Примерного положения.

38. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном правовым актом мэра муниципального образования «Братский район».

#### **6. Условия индексации (повышения) заработной платы работников учреждения**

39. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального образования «Братский район», в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом муниципального образования «Братский район» на текущий финансовый год и плановый период.

#### **7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения**

40. Руководителю учреждения за счет средств фонда оплаты труда предоставляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата к отпуску).

41. Размер единовременной выплаты к отпуску руководителю учреждения составляет 0,5 оклада (должностного оклада).

42. Единовременная выплата к отпуску руководителю учреждения производится один раз в год в связи с уходом в очередной оплачиваемый отпуск.

Предоставление единовременной выплаты к отпуску руководителю учреждения оформляется правовым актом мэра муниципального образования «Братский район».

43. Руководителю учреждения, вновь принятому на работу, единовременная выплата к отпуску за текущий год производится пропорционально отработанному времени.

44. При увеличении должностных оклада руководителю учреждения, а также изменения условий выплаты единовременной выплаты к отпуску, после получения работником единовременной выплаты к отпуску в текущем календарном году – производится перерасчет за отработанные месяцы с момента повышения должностных окладов, исходя из новых должностных окладов и новых условий выплаты единовременной выплаты к отпуску.

45. Руководителю, прекратившему трудовые отношения в течение календарного года, за который им произведена выплата единовременной выплаты к отпуску в полном размере, производится перерасчет единовременной выплаты к отпуску пропорционально количеству отработанных календарных дней с начала календарного года до момента прекращения трудовых отношений в текущем календарном году, из расчета установленного размера единовременной выплаты.

Излишне выплаченная сумма единовременной выплаты к отпуску руководителю учреждения должна быть возмещена учреждению лицом, прекратившим трудовые отношения в течение календарного года, за который ему произведена выплата единовременной выплаты к отпуску в полном размере.

46. К единовременной выплате к отпуску применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

47. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь.

48. Условия выплаты материальной помощи, их размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

49. Материальная помощь работникам учреждения, включая руководителя учреждения, его заместителей, выплачивается в следующих случаях:

1) смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника – 10000 руб.

2) в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств – 5000 руб.

В случае смерти работника его близкие родственники (муж (жена), дети, родители) могут обратиться за материальной помощью – 20000 руб.

50. На получение материальной помощи вправе претендовать работники, на момент обращения, состоящие в трудовых отношениях по трудовому договору в учреждении по основной замещаемой должности.

51. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

52. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается мэром муниципального образования «Братский район» на основании письменного заявления руководителя учреждения.

53. На материальную помощь не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

54. Решение о назначении материальной помощи принимается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

## **8. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

55. Расходование средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения осуществляется руководителем муниципального учреждения в соответствии с законодательством исходя из положений трудовых договоров и установленной в муниципальном учреждении системы оплаты труда работников муниципального учреждения.

56. Фонд оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения формируется на календарный год, исходя из доведенных объемов бюджетных ассигнований местного бюджета на обеспечение выполнения функций учреждением и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения.

57. При формировании фонда оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчёте на календарный год):

1) ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере до 0,6 должностных окладов;

2) ежегодная премия руководителю учреждения – в размере 1 должностного оклада;

3) единовременной выплаты к отпуску руководителю учреждения – в размере 0,5 оклада (должностного оклада);

4) материальная помощь – в размере 0,5 (ноль целых пять десятых) должностного оклада от общей штатной численности учреждения.

58. При формировании фонда оплаты труда специалистов, служащих, рабочих учреждения, сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчёте на календарный год):

1) ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ – в размере до 6,0 должностных окладов;

2) ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере до 7,2 должностных окладов;

3) иные выплаты (материальная помощь, единовременная выплата к отпуску) – в размере 0,5 (ноль целых пять десятых) должностного оклада от общей штатной численности учреждения;

4) оплата труда на период отсутствия работников (дворник, сторож, уборщик служебных помещений) формируется в размере 100 (ста) процентов от фонда оплаты труда по должностям дворник, сторож, уборщик служебных помещений.

5) материальная помощь – в размере 0,5 (ноль целых пять десятых) должностного оклада от общей штатной численности учреждения.

59. Фонд оплаты труда формируется на основании штатного расписания учреждения с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных дополнительных выплат, предусмотренных настоящим Примерным положением.

60. Расходование средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения осуществляется руководителем муниципального учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, исходя из положений трудовых договоров и установленной в муниципальном учреждении системы оплаты труда работников муниципального учреждения.

Заместитель мэра по социальным  
вопросам



Л.В. Бажанова

Приложение № 1  
к примерному положению «Об оплате  
труда работников муниципального  
автономного учреждения «Спортивно-  
оздоровительный комплекс «Чемпион»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной  
платы муниципального автономного учреждения «Спортивно-  
оздоровительный комплекс «Чемпион»

Профессионально-квалификационные группы (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок зарплатной платы, рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	1 разряд	5600
		2 разряд	
		3 разряд	
2 квалификационный уровень		6459	
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4 разряд	7119
		5 разряд	8209
	2 квалификационный уровень	6 разряд	
		7 разряд	
	3 квалификационный уровень		10671
4 квалификационный уровень		11981	
ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок зарплатной платы, рублей
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень		5900
	2 квалификационный уровень		6084
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень		6240
	2 квалификационный уровень		6396
	3 квалификационный уровень		6916
	4 квалификационный уровень		7353
	5 квалификационный уровень		7696

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	8185
	2 квалификационный уровень	8549
	3 квалификационный уровень	8778
	4 квалификационный уровень	9340
	5 квалификационный уровень	9808
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	1 квалификационный уровень	10120
	2 квалификационный уровень	10640
	3 квалификационный уровень	11280

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня»	1 квалификационный уровень	7 438
	2 квалификационный уровень	7 686
	3 квалификационный уровень	7 950