

## МЭРИЯ ГОРОДА АРХАНГЕЛЬСКА

#### П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 26 февраля 2014 г. № 153

**Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении управления по физической культуре и спорту мэрии города Архангельска, по виду экономической деятельности "Прочая деятельность в области спорта"**

В соответствии с пунктом 5 решения Архангельского городского Совета депутатов от 21.12.2004 № 368 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений" (с изменениями) мэрия города Архангельска **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальныхучреждений муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении управления по физической культуре
и спорту мэрии города Архангельска, по виду экономической деятельности "Прочая деятельность в области спорта".

2. Управлению по физической культуре и спорту мэрии города Архангельска довести настоящее постановление до муниципальных учреж-дений муниципального образования "Город Архангельск", находящихся
в его ведении.

3. Руководителям муниципальныхучреждений муниципального образо-вания "Город Архангельск", находящихся в ведении управления по физической культуре и спорту мэрии города Архангельска, руководствоваться прилагаемым Примерным положением для разработки и принятия локальных нормативных актов по оплате труда.

4. Постановление вступает в силу с момента опубликования и распро-страняется на правоотношения, возникшие с 01 января 2014 года.

5. Опубликовать постановление на официальном информационном Интернет-портале муниципального образования "Город Архангельск".

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя мэра города по социальным вопросам Орлову И.В.

**Мэр города В.Н. Павленко**

ав 25д.02.14

Общий отдел мэрии г.Архангельска. Заказ 002. 15.03.2010

**УТВЕРЖДЕНО**

постановлением мэрии

города Архангельска

от 26.02.2014 № 153

**Примерное положение**

**о системе оплаты труда работников муниципальных**

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

**мэрии города Архангельска, по виду экономической деятельности**

**"Прочая деятельность в области спорта"**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования "Город Архан-гельск", находящихся в ведении управления по физической культуре и спорту мэрии города Архангельска, по виду экономической деятельности "Прочая деятельность в области спорта" (далее - Примерное положение) разработано
в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Примерное положение определяет порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении управления по физической культуре
и спорту мэрии города Архангельска, по виду экономической деятельности "Прочая деятельность в области спорта" (далее - учреждения) за счет средств городского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Настоящее Примерное положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия установления иных выплат;

порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их замес-тителей и главных бухгалтеров.

1.4. На основе настоящего Примерного положения учреждение разра-батывает положение об оплате труда работников этого учреждения (далее – положение об оплате труда) и иные локальные нормативные акты, которые утверждаются руководителем учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

1.6. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

2

1.7. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

1.8. Работникам учреждений устанавливаются иные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

1.9. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или
в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям, а также
по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и предусматривает все должности работников учреждения.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется
на финансовый год исходя из объема субсидии, предоставленной учреждениям из городского бюджета на финансовое обеспечение выполнения муници-пального задания, а также из объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.12. Руководители учреждений несут ответственность за несвоевремен-ную и неправильную оплату труда работников учреждений в соответствии
с действующим законодательством.

**2. Порядок определения окладов (должностных окладов)
работников учреждений**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения из расчета рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей, профессий работников учреждения
и рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям, профессиям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности
и объема выполняемой работы.

Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании приказов Мини-стерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 27.02.2012 № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", от 06.08.2007
№ 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" и от 29.05.2008
№ 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

3

Критерии оценки отнесения работников учреждений к профессиональным квалификационным группам содержатся в приказе Министерства здраво-охранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профес-сиональным квалификационным группам должностей профессий работников учреждений установлены согласно приложению № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда имеют право увеличить размеры рекомендуемых окладов (должностных окладов), предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.3. Оклад (должностной оклад) устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующими в учреждении положением об оплате труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

2.4. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть уста-новлен конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятель-ности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента
к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально
в отношении конкретного работника.

 Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих
и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении
к окладу (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки
за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

**3. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждений, связанным с особыми условиями работы, в условиях, отклоняющихся от нормальных, в местностях с особыми климатическими условиями.

4

3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компен-сационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся
от нормальных.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законода-тельством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктом 1
и абзацами шестым - девятым подпункта 2 пункта 3.2 настоящего Примерного положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [абзацами вторым](#Par86)–[пятым подпункта 2 пункта 3.2](#Par89) настоящего Примерного положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам при наличии оснований для их выплаты
и в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых
в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда
и трудовыми договорами работников.

5

**4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда,
а также поощрения за выполненную работу.

4.2. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и сложных работ;

премии по итогам работы;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения при наличии одного из следующих оснований:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы;

достижение более значительных результатов по сравнению с предшествую-щими периодами работы;

перевыполнение плановых показателей работы (при их наличии)
в соответствующем периоде работы.

Положением об оплате труда учреждения определяется максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты труда и порядок
ее начисления.

4.4. Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

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

4.5. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются
с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы
за установленный период.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

проявление профессионализма, инициативы, творчества, применение
в работе современных форм, методов и технологий;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины.

6

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется
в положении об оплате труда учреждения. В учреждении одновременно могут бытьвведены премии за разные периоды работы – по итогам работы за месяц или квартал и по итогам работы за год.

Положениями об оплате труда могут устанавливаться категории работников, к которым применяются премиальные выплаты по итогам работы. Если такие категории работников не установлены, премиальные выплаты применяются ко всем работникам соответствующего учреждения.

При наличии упущений в работе (несвоевременное или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей), нарушений трудовой дисциплины работники учреждения лишаются премии частично или полностью за месяц, в котором имели место недостатки и упущения в работе, или за месяц, в котором они были выявлены.

Работникам учреждения, проработавшим неполный расчетный период, премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанное время.

Порядок и условия премирования, показатели премирования и условия, при которых работники могут быть лишены премии полностью или частично, устанавливаются положением об оплате труда учреждения.

4.6. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, руково-дителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения: "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; почётного спортивного звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта" с момента присвоения почетного звания, ученой степени устанавливается доплата к окладу (должностному окладу) согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

Выплаты к окладам (должностным окладам) за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

4.7. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии
с действующим в учреждении положением об оплате труда.

В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

условия начисления устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера, предусмотренных [подпунктами](#Par107) 1–4 пункта 4.2 настоящего Пример-ного положения.

4.8. Рекомендуемый объем средств, направляемый учреждениями на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20 процентов фонда оплаты труда.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так
и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

7

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

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии
с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами работников.

**5. Порядок и условия установления иных выплат**

5.1. Работникам учреждений оказывается материальная помощь в порядке, установленном положением об оплате труда.

Работникам учреждений оказывается материальная помощь в размере оклада (должностного оклада) один раз в течение года.

Материальная помощь выплачивается не ранее, чем через 6 месяцев после начала работы, кроме случаев перевода работников из муниципальных учреждений муниципального образования "Город Архангельск", отраслевых (функциональных) и территориальных органов мэрии города Архангельска.

Работникам учреждений, находящимся в отпуске по уходу за ребенком
до достижения им возраста полутора (трех) лет, материальная помощь
не выплачивается.

Работники учреждения, проработавшие неполный рабочий календарный год, имеют право на одну материальную помощь.

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

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь в особых случаях:

при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и другие), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами;

смерти близких родственников, подтвержденной соответствующими документами;

иных случаях.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения на основании личного заявления работника
с приложением подтверждающих документов.

5.2. При вручении наград и присвоении почётных званий работникам осуществляется единовременная выплата в следующем размере:

до пяти окладов (должностных окладов) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

8

до двух окладов (должностных окладов) при награждении ведомствен-ными наградами Российской Федерации;

до одного оклада (должностного оклада) при награждении наградами Архангельской области, органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

5.3. Положением об оплате труда работникам учреждений может быть предусмотрено единовременное выходное пособие при первичном увольнении
в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в размере трех должностных окладов в соответствии с муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

5.4. В учреждении могут устанавливаться иные выплаты, доплаты
и компенсации в соответствии с действующим законодательством за счет средств приносящей доход деятельности.

Положениями об оплате труда определяется перечень оснований для осуществления иных выплат и порядок их осуществления.

Иные выплаты начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим
в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами работников.

**6. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений,
их заместителей, главных бухгалтеров**

6.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляют до пяти размеров указанного оклада (должностного оклада).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непо-средственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставами учреждений.

6.2. Перечень должностей работников учреждения, относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются управлением по физической культуре и спорту мэрии города Архангельска.

6.3. Конкретные размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются распоряжением мэрии города Архангельска. Размеры должностных окладов руководителей учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля учреждения и численности работников.

9

В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим
в учреждении положением об оплате труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения включается конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руково-дителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с [разделом](#Par79) 3 настоящего Примерного положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии
с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений мэрии города Архангельска – в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения – в отношении заместителей руково-дителя, главного бухгалтера учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии
с [разделом](#Par101) 4 настоящего Примерного положения.

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения по итогам работы за период, установленный положением об оплате труда учреждения.

Основаниями для начисления премии по итогам работы руководителю являются:

качественное и своевременное выполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, включая соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг), соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг;

достижение плановых показателей работы;

обеспечение бесперебойной работы соответствующих служб учреждения;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы не начисляется полностью или частично:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение руководителем должностных обязанностей;

10

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

за нарушение трудовой дисциплины;

при применении дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде;

при применении административного наказания за административное правонарушение в соответствующем периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей;

при применении мер материальной ответственности в отношении руководителя в соответствующем периоде;

при наличии просроченной кредиторской задолженности.

В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

условия начисления устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера, предусмотренных [подпунктами](#Par107) 1–4 пункта 4.2 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются в соответствии
с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений мэрии города Архангельска – в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

6.7. Иные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руко-водителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с [разделом](#Par166) 5 настоящего Примерного положения.

Иные выплаты начисляются в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений мэрии города Архангельска – в отношении руководителя учреждения;

приказов руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

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

**Приложение № 1**

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреж-дений муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении управления по физической культуре и спорту мэрии города Архангельска, по виду экономической деятельности "Прочая деятельность в области спорта"

**Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)
 по профессиональным квалификационным группам должностей,
профессий работников муниципальных учреждений, находящихся
в ведении управления по физической культуре и спорту мэрии**

**города Архангельска, по виду экономической деятельности**

**"Прочая деятельность в области спорта"**

**Профессиональные квалификационные группы**

**должностей работников физической культуры и спорта**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта 2 уровня |
| 1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; инструктор по спорту | 2 030 |
| 2 квалификационный уровень:инструктор-методист | 2 030 |

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских
и фармацевтических работников**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" |
| 3 квалификационный уровень:медицинская сестра | 2 030 |

**Профессионально-квалификационные группы**

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), руб. |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 2 030 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 2 990 |

2

**Профессионально-квалификационные группы**

**общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), руб. |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 605 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 2 030 |

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

**Приложение № 2**

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреж-дений муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении управления по физической культуре
и спорту мэрии города Архангельска,
по виду экономической деятельности "Прочая деятельность в области спорта"

**Рекомендуемые размеры**

**доплат руководителям и работникам учреждений**

**за присвоенные им ученые степени, почетные звания**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование званий, учёных степеней | Рекомендуемый размер выплат (руб.) |
| Заслуженный работник физической культуры РФ | 880 |
| Заслуженный тренер РФ, СССР  | 880 |
| Заслуженный мастер спорта РФ, СССР  | 295 |

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