

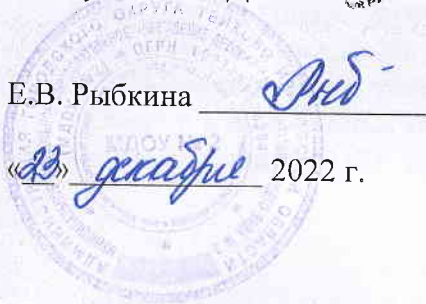
Муниципальное дошкольное образовательное
учреждение детский сад общеразвивающего вида №2
городского отдела образования
администрации городского округа Тейково Ивановской области.

От работодателя:

Заведующий МДОУ №2

Е.В. Рыбкина

«23» декабря 2022 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МДОУ № 2

О.С. Иванова

«23» декабря 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МДОУ № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда МДОУ № 2 (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлениями главы администрации г.о. Тейково Ивановской области от 31.10.2008 N 957 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Тейково", от 25.10.2011 № 630 «О системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования», от 27.09.2017 № 541 « О внесении изменений и дополнений в Постановление администрации г.о. Тейково от 25.10.2011 № 630» в действующей редакции..

1.2. В соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области и городского округа Тейково принимается положение об оплате труда работников с учетом единого тарифно – квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или учетом профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера, рекомендаций Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.6. В случае, если установленная в соответствии с настоящим Положением

период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

1. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ (Приложение), повышающих коэффициентов по занимаемым

должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников учреждения, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно на 01 января и на 01 июля составляет и утверждает на работников тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

2.2. Зарплата работников образовательных учреждений определяется по следующей формуле:

$Zп = O + K + C$, где:

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера.

Должностные оклады работников образовательных учреждений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o \times K_d$, где:

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (Приложение №2 к Положению);

K_d – коэффициент по занимаемой должности (Приложение №1 к Положению).

В случае, если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

Зп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.4. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю(год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю(год) по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ст \times Фн}{Нчс}, \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициенты квалификации и специфики работы;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с Приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" в действующей редакции.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости

квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в учреждении (группах) в зависимости от их типов или видов:

$Ст = Мо \times Кк \times Кс + К$, где:

Ст - должностной оклад педагогического работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Кк - коэффициент квалификации;

Кс - коэффициент специфики работы;

К - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Значения коэффициентов представлены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.6. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.7. Должностной оклад заместителя заведующего устанавливается на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя по решению руководителя.

2.8. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения - Отделом образования администрации г. Тейково; заместителю руководителя учреждения – руководителем учреждения.

2.9. Порядок и условия стимулирования труда руководителя учреждения устанавливаются нормативно-правовыми актами г.о. Тейково, а также локальными актами учреждения.

2.10. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент - до 12 процентов должностного оклада, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426 - ФЗ « О специальной оценке условий труда» в действующей редакции) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по проведению специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для п. 3.3.2 - 3.3.4 в случае доплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.1.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат к окладу:

а) стимулирующие надбавки:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15%;
- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - кандидат наук - 25%;
 - доктор наук - 45%;
- за ведомственный нагрудный знак - 10%;
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

б) премии:

- премия по итогам работы за месяц (или квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия в связи с присвоением звания «Профессионал».

в) единовременная материальная помощь работникам, в том числе руководителю учреждения (по приказу Отдела образования администрации г. Тейково) в случаях:

- к праздничным и юбилейным датам (по приказу руководителя учреждения и согласованию с профсоюзом);
- в связи с выходом на пенсию по старости (по приказу руководителя учреждения и согласованию с профсоюзом);
- перед началом ежегодного оплачиваемого отпуска (по приказу руководителя учреждения и согласованию с профсоюзом);
- в связи со смертью близких родственников (мужа, жены, сына, дочери, матери, отца) (по приказу руководителя учреждения, на основании личного заявления, копии документов, подтверждающих данный факт);
- в связи с бракосочетанием (по приказу руководителя учреждения, на основании личного заявления, копии документов, подтверждающих данный факт);
- в связи с рождением детей (по приказу руководителя учреждения, на основании личного заявления, копии документов, подтверждающих данный факт);
- в связи с трудными жизненными обстоятельствами, повлекшими большие материальные расходы и другое (по приказу руководителя учреждения, на основании личного заявления, копии документов, подтверждающих данный факт);
- в связи с заболеванием, требующим длительного лечения.

г) стимулирующая выплата в целях доведения средней заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования;

д) стимулирующая выплата за выполнение дополнительных функций по работе с семьями воспитанников.

4.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководителем учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения Совета учреждения в пределах ассигнований на оплату труда.

4.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

5.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 N1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" в действующей редакции.

Для педагогических работников учреждения может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшиеся не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, за работу в группах кратковременного пребывания, созданных на платной основе.

Размер оплаты за один час педагогической работы за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшиеся не свыше двух

месяцев за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных

занятий в учреждениях определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

5.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

5.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности и профессии рабочих данного учреждения.

5.7. Для сторожей учреждения вводится суммированный учет рабочего времени . Учетный период устанавливается один месяц. Сторожа работают согласно утвержденного графика работ. График работ доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Количество распределенных часов работы не может превышать нормальное число рабочих часов для данной категории работников за учетный период.

5.8. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя в размере 15% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ)

5.9. Оплата труда уполномоченного по охране труда профсоюза за участие в общественном управлении учреждением- 10 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

5.10. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенного на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении средней численности работников основного персонала учитываются пропорционально размеру занимаемой ставки. Размер занимаемой ставки определяется как отношение количества рабочих часов в неделю к норме часов в неделю согласно ТК РФ и (или) приказу Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 « О продолжительности рабочего рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» в действующей редакции.

**Коэффициенты квалификации, применяемые для формирования
ставок заработной платы (должностных окладов) работников
с учетом присвоенной им квалификационной категории**

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
Высшая квалификационная категория	1,10
Первая квалификационная категория	1,05
Вторая квалификационная категория	1,02
Без категории	1

**Минимальные оклады (ставки) по квалификационным
уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ)
работников МДОУ №2**

**ПКГ должностей работников образования:
-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго
уровня**

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5231

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	6894
3 квалификационный уровень	Воспитатель	7996

-ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ Общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

№ ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6628
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
3	1 квалификационный уровень	Инженер-энергетик	7270

ПКГ общетраслевых профессий рабочих

№ ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»				
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов	3583	1
1		в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик, дворник, кастаньяша, кладовщик, уборщик служебных помещений, вахтер, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды. - 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд		1 1,03 1,06
1	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене): сторож	3882	
ПКГ «Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	3882	1 1,07