Подписано: Головкин Сергей Николаевич
DN: cn=Головкин Сергей Николаевич, c=RU, o=ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ "ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА "АВТОМОТОЦЕНТР", email=buh_avtom@edu54.ru
Дата: 2026.10.14 10:04:32 +07'00'

Принято Общим собранием
трудового коллектива
работников
30 сентября 2026 года,
протокол № 19

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового
Коллектива работников
ГБУ ДО НСО
«Автомотоцентр»

_____ В.В. Красников

«01» октября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор

ГБУ ДО НСО
«Автомотоцентр»

_____ С.Н. Головкин

«01» октября 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Новосибирской области
«Областной центр детского (юношеского) технического творчества
«Автомотоцентр» (ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр»)
на 2026-2028 гг.

г. Новосибирск

Содержание

1 Общие положения…….. 03
2 Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения……. 08
3 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера……. 08
4 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера……. 11
5 Иные выплаты…… 17
6 Штатное расписание…….. 18
7 Порядок исчисления заработной платы работников учреждения……. 18
8 Приложения ……... 24

I Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников (далее – Положение) государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Новосибирской области «Областной центр детского (юношеского) технического творчества «Автомотоцентр» (ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр») (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», иными нормативными правовыми актами на основании Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы от 15.01.2026 № 1 (далее – Отраслевое соглашение) с изменениями, постановления правительства Новосибирской области от 19.07.2022 № 332-п «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области», приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области» в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по должности (профессии) и обеспечения социальных гарантий работников.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр» на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год.

1.4. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;

- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

1.5. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в Учреждении, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.6. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.7. В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре (дополнительном соглашении) работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Работникам обеспечивается равная оплата за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников, условия для повышения размера заработной платы и предоставление иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

Работники Учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени (в том числе внешние совместители) при определении среднемесячной численности работников Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Оплата труда работников, осуществляемая по совмещению должностей (профессий), расширение зоны обслуживания осуществляется в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

1.9. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждения относятся начальники отделов.

К работникам, осуществляющим основную деятельность в Учреждении относятся: руководитель регионального центра развития военно-прикладных, технических видов спорта и технического творчества детей, руководитель регионального центра развития военно-прикладных, технических видов спорта и технического творчества детей начальник отдела организационно-массовой и воспитательной работы, начальник транспортно-технического отдела, начальник производственно-обслуживающего отдела, методисты, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, педагоги-организаторы.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого

размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	(старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель
Преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Руководитель физического воспитания	(старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Педагог-организатор
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог-психолог	Педагог-организатор, методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)

Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель, методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, тренер-преподаватель, (старший) педагог дополнительного образования
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Тренер-преподаватель	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (на один год после выхода из отпуска);

- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);

- за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также педагогическим работником, являющимся пенсионером по старости, на основании письменного соглашения с работодателем о расторжении трудового договора в течение одного года со дня окончания действия квалификационной категории (предоставляется однократно);

- длительной нетрудоспособности (на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- военная служба (призыв);

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

1.12. Определить распределение денежных средств от оказания платных услуг в следующем порядке:

-25% денежных средств направляются на оплату труда работников учреждения, непосредственно задействованных в процессе оказания платных услуг, пропорционально отработанному времени;

75% денежных средств направляются на оснащение материально-технической базы учреждения».

II Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1. Оплата труда работников ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр» включает:

– должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера.

2.2. ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр» относится к I группе по оплате труда руководителей.

2.3. В ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр» устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждений в соответствии с перечнем должностей, профессий работников Учреждения, осуществляющих деятельность в ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр», а также размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются в соответствии с Отраслевым соглашением, приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области» и др., которые отражаются в штатном расписании Учреждения.

2.4. Размеры должностных окладов директора, работников Учреждения представлены в Приложении 1.

2.5. Размеры должностных окладов директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по I группе по оплате труда руководителей.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, заместителей главных бухгалтеров устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим положением устанавливаются в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

III Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения, в том числе могут быть установлены руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

3.1.1. работу в ночное время в размере 40 % часовой ставки в расчетном году за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

3.1.2. совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.1.3. работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 153 ТК РФ).

а) Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

б) Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха по заявлению.

В этом случае работа в нерабочий (праздничный день) оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При оплате за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени и эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, учитывается не только тарифная часть заработной платы, исчисленная в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением (Постановление Конституционного суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

В случае предоставления дня отдыха в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ, он исключается из нормы рабочего времени. Заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается (Письмо Роструда от 18.02.2013 № ПГ/992-6-1, Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней, утвержденные протоколом № 1 от 02.06.2014).

3.1.4. сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

3.1.5. работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

– Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4 % от должностного оклада (оклада).

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2. Конкретный размер компенсационных выплат каждому работнику устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.3. Размеры компенсационных выплат могут устанавливаться как в твердой денежной сумме, так и в процентах к должностному окладу (окладу).

Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством, законодательством Новосибирской области, Отраслевым соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При определении размеров компенсационных выплат работникам Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение представителя работников Учреждения.

3.4. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.5. Надбавка директору Учреждения, заместителям директора и начальникам отделов за квалификационную категорию устанавливается в размере от должностного оклада

– за высшую квалификационную категорию – 18%;

– за первую квалификационную категорию – 10%.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяются правовым актом Министерства. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителей определяются соответствующим локальным актом Учреждения.

В случае, если руководителем, заместителями руководителя Учреждения на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работы без занятия штатной должности в соответствии с п. 4.1.7. Соглашения и руководитель, заместители руководителя имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в соответствии с условиями п. 4.4.1. Тарифного соглашения, а также единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию в соответствии с условиями пункта 4.4.2 Тарифного соглашения на условиях и в размере, установленном настоящим Положением.

3.6. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику окала (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учтенном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

IV Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Периодичность выплат стимулирующего характера – один раз в месяц.

4.2. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка качественные показатели эффективности деятельности Учреждения;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников и руководителя, заместителей руководителя, начальников отделов);
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

4.2.1 Надбавка за квалификационную категорию в целях дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника в следующем порядке: ежемесячно на срок действия присвоенной категории:

- за I квалификационную категорию - в размере 8%;
- за высшую квалификационную категорию - в размере 16%.

4.3. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в настоящем Положении, принятом с учетом мнения представителя трудового коллектива работников.

4.4. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителя, начальникам отделов может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию.

Установленные настоящим Положением размеры надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам в процентах от должностного оклада (оклада):

– за высшую квалификационную категорию – 20%;

– за первую квалификационную категорию – 10%.

4.5. Качественные показатели деятельности работников устанавливаются с учетом выполнения государственного задания Учреждением, за оперативное и качественное решение задач, возникающих в процессе трудовой деятельности, высокие достижения в труде (объем и сложность выполняемых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией в связи со сроками и качеством их выполнения), сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и др.

4.6. Условия, порядок и размеры стимулирующих надбавок определяются Учреждением как для работников по основному месту работы и основной занимаемой должности, так и по должности, занимаемой по совместительству в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.7. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения за качественные показатели эффективности деятельности осуществляется на основании оценочных листов по критериям, установленным в соответствии с занимаемыми должностями ежемесячно.

Оценочный лист заполняется на каждого работника в последовательности: самооценка работником – оценка непосредственного руководителя (начальника отдела – итоговое решение комиссии.

Величина 1 балла по оцениваемым критериям равна 1% от установленного конкретному работнику должностного оклада.

4.8. Величина баллов по оцениваемым критериям и вес одного балла в зависимости от необходимости получения конкретных качественных показателей Учреждения в оцениваемом периоде по установленным критериям оценки в соответствии с целями организации могут быть изменены по решению комиссии.

Изменения утверждаются приказом директора по Учреждению.

Оценочные листы работников Учреждения по должностям приведены в Приложении 2.

4.9. Решение комиссии об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом директора Учреждения.

4.10. Надбавки за ученую степень кандидата или доктора наук устанавливаются в размере 16 % от должностного оклада (оклада) работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в Учреждении на основании

трудовых договоров по основному месту работы, внутреннему и внешнему совместительству.

4.11. Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливается в размере 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

4.12. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

4.12.1. Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25% от должностного оклада (оклада);

4.12.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20% от должностного оклада (оклада);

4.12.3. Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль «За отвагу», знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25% от должностного оклада (оклада);

4.12.4. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада (оклада).

4.12.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25%.

4.12.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарности Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 5%.

4.13. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.12.1-4.12.6, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.14. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам, осуществляющих свою трудовую деятельность в ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр» на основании трудовых договоров по основному месту работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр» с момента заключения действующего трудового договора.

Установленные настоящим Положением размеры надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении в процентах от должностного оклада (оклада):

– при выслуге лет от 2 до 5 лет – 5%;

– при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

– при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

4.15. Размеры стимулирующих выплат в Учреждении устанавливаются из расчета от установленного должностного оклада (оклада) на ставку заработной платы: педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям – 18 часов в неделю, педагогам-организаторам, методистам, мастерам производственного обучения – 36 часов в неделю, прочим работникам Учреждения – 40 часов в неделю.

В случае если работник занимает не полную ставку, выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

При определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям эффективности деятельности учитывается также объем выполненной работы (ставки, учебной нагрузки).

4.16. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением созданной в Учреждении комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей согласно настоящему Положению и Положению о комиссии по распределению стимулирующих выплат в Учреждении (далее - Комиссия) с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.16.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в настоящем Положении.

4.16.2. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения) работников (по категориям персонала) и представитель трудового коллектива работников. Состав Комиссии избирается

общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.16.3. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в месяц.

На заседании Комиссия:

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;

- заслушивает мнение руководителя Учреждения (заместителей);

- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;

- осуществляет подсчет баллов.

4.16.4. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

4.17. Экономия фонда оплаты труда текущего года может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и выплату премий или материальной помощи в особых случаях.

4.18. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директора Учреждения определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям Учреждений, созданной в Министерстве образования Новосибирской области, не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом Министерства образования Новосибирской области.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

4.19. По результатам деятельности Учреждения за текущий период при наличии экономии средств, в пределах выделенного фонда, может производиться премирование работников Учреждения.

Премирование производится дифференцировано.

В целях поощрения работников в Учреждении могут быть установлены премии:

– по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год);

– за выполнение важных и особо важных заданий.

Премирование конкретного работника и размер премии производится на основании представления непосредственного руководителя решением Комиссии с учетом индивидуального вклада конкретного работника в результаты деятельности Учреждения за текущий период.

4.20. 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;

– проведение качественной подготовки и проведения 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 месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

– четкое выполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины;

– отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.21. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премия не выплачивается полностью или частично за тот период, в котором имело место ненадлежащее исполнение или неисполнение трудовых обязанностей, повлекшее применение мер дисциплинарного воздействия.

4.22. Работникам, проработавшим неполный период времени в связи с: переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением, в связи с несоответствием занимаемой должности по состоянию здоровья и другим уважительным причинам, премия не назначается и не выплачивается.

4.23. Работникам, не проработавшим полностью квартал без уважительных причин, премия не назначается.

4.24. Премирование по итогам работы Учреждения за год может производиться при наличии финансовых средств (за счет экономии фонда оплаты труда).

4.25. Выплата премии производится одновременно с выплатой заработной платы.

4.26. Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений Комиссии. Определение размера премии работникам производится в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

4.27. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.28. Уволившимся работникам, не проработавшим полный месяц, независимо от причины увольнения, премия не назначается и не выплачивается.

4.29. Выплата премии по итогам календарного периода директору Учреждения устанавливается Министерством образования Новосибирской области в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно локальному нормативному акту Министерства образования Новосибирской области.

4.30. Решение о выплате премии за выполнение важного и особо важного задания принимается Комиссией на основании представления непосредственного руководителя с учетом степени важности выполненного задания.

Конкретный размер премии за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом директора Учреждения.

Директор Учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждения.

Выплата премии за выполнение важного и особо важного задания директору Учреждения устанавливается приказом Министерства образования Новосибирской области.

4.31. На должностные оклады (оклады) ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.

V Иные выплаты

5.1. Работникам ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр» могут производиться иные выплаты, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, например, материальная помощь. Размер разовых выплат работникам определяется, исходя из экономических возможностей учреждения, по представлению руководителя структурного подразделения и оформляется приказом директора Учреждения.

5.2. Материальная помощь за счет фонда оплаты труда, не относящаяся к выплатам поощрительного характера, может быть выплачена:

- в связи с рождением ребенка, в размере до 20000,00 руб.;
- в связи с вступлением в брак, в размере до 20000,00 руб.;
- на оздоровление работника, в размере до 10000,00 руб.;
- в качестве единовременной выплаты в случаях смерти близких родственников работника при предоставлении копии свидетельства о смерти, в размере до 30000,00 руб.;
- другие конкретные нужды работника, в размере до 10000,00руб.

5.3. Материальная помощь за счет фонда оплаты труда, как выплата поощрительного характера, может быть выплачена:

- на приобретение санаторно-курортных путёвок, курсовок, лечения в стационаре (по медицинским показаниям), в размере до 10000,00 руб.;
- как единовременная выплата к ежегодному отпуску работника при возникновении у работника потребности в медицинском лечении и в целях создания при уходе работника в периодический отпуск благоприятных условий для отдыха и восстановления и другое, в размере до 10000,00 руб.;

5.4. Выплата материальной помощи не учитывается в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI Штатное расписание

6.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих Учреждения с указанием их численности в пределах фонда оплаты труда.

Численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности Учреждения с учетом особенностей и видов деятельности Учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, ед.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 25	0
25-100	до 2
101-200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4
1000 и более	до 5

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере до 3 штатных единиц.

6.2. При оптимизации штатного расписания и сохранении объема предусмотренных государственным заданием услуг фонд оплаты труда не уменьшается.

VII Порядок исчисления заработной платы работников учреждения

7.1. Заработная плата директора ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр», его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2 Директор Учреждения относится к I группе по оплате труда руководителей.

Размер заработной платы директора Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы директора Учреждения, а также каждого из заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера).

Министерство образования Новосибирской области устанавливает директору Учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с утвержденным им порядком.

Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения, в соответствии с показателями эффективности работы Учреждения.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора Учреждения.

7.3. Директор Учреждения и его заместители, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в Учреждении, но не более 300 часов в год.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если педагогические работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы и (или) в случае замены отсутствующего специалиста.

Выполнение директором Учреждения и его заместителями дополнительной работы в пределах рабочего времени по совмещению, за пределами рабочего времени по внутреннему и внешнему совместительству разрешается в исключительных случаях: директору Учреждения – по решению министра образования Новосибирской области, заместителям директора по решению директора Учреждения.

7.4. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр» устанавливается следующим образом:

7.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников состоит из оклада (должностного оклада), который определяется путем умножения ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

7.4.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

7.4.4. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

7.4.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и работников из числа руководящего и учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.5. Порядок и условия почасовой оплаты работников ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр»:

7.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждении применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

7.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

7.5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.5.5 Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание.

7.5.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в

Учреждение, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

7.5.7 Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора Учреждения:

– на учебный год – до 1 сентября;

– при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

7.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала, к которому относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение:

– при расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности;

– расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за предшествующий календарный год.

– средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы предшествующего календарного года.

– при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями;

– среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е (31-е) число (для февраля – по 28-е (29-е) число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца;

– численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения,

работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням;

– при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников. Работник, работающий в Учреждении на более чем одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица);

– работники основного персонала Учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

7.6.1. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.6.2. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Стимулирующие и компенсационные выплаты, выраженные в процентах, начисляются на сумму должностного оклада (ставки).

7.7. Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом календарный год.

Должностной оклад устанавливается на ставку заработной платы (40 часов в неделю) за установленную норму отработанных часов в месяце в соответствии с производственным календарем.

Стимулирующие выплаты за качественные показатели эффективности деятельности Учреждения за полную норму отработанных часов в месяце в соответствии с производственным календарем, устанавливаются от должностного оклада.

В случае если в месяце отработана не полная норма часов в соответствии с производственным календарем, должностной оклад устанавливаются пропорционально отработанному времени (оклад / количество рабочих часов по месячной норме х фактическое количество отработанных часов), стимулирующие

выплаты устанавливаются в процентном соотношении от фактически полученного оклада.

За работу в нерабочие праздничные дни оплата производится в размере одинарной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в нерабочий праздничный день. Если на нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

В случае возникновения сверхурочной работы (до 120 часов в год), оплата производится ежемесячно: за первые два часа работы в полуторном размере часовой ставки, за последующие часы – в двойном размере часовой ставки. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Расчет среднегодовой часовой ставки для оплаты устанавливается путем деления размера месячного оклада на среднемесячное число рабочих часов в текущем календарном году.

7.8. Экономия фонда оплаты труда текущего года может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и выплату материальной помощи в особых случаях (длительное и дорогостоящее лечение, похороны близких и др.).

Приложение 1

Размеры должностных окладов работников Учреждения

1. Размеры должностного оклада руководителя, главного бухгалтера, заместителя руководителя

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Директор учреждения	
I группа по оплате труда руководителей	**21 494,00**
Главный бухгалтер	
I группа по оплате труда руководителей	**18 260,00**
Заместитель директора по образовательной деятельности	**18 260,00**

2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений

№ пп	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень		
1	**Руководитель регионального центра развития военно-прикладных, технических видов спорта и технического творчества детей**	
	I группа по оплате труда руководителей	**19 307,00**
2	**Руководитель регионального ресурсного центра по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма в Новосибирской области**	
	I группа по оплате труда руководителей	**19 307,00**
3	Начальник производственно-обслуживающего отдела	**15 355,00**
4	Начальник транспортно-технического отдела	**15 355,00**

3. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням

№ пп	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень		
1	**Педагог дополнительного образования**	**15 689,00**
2	**Педагог–организатор**	**15 689,00**
3	**Тренер–преподаватель**	**15 689,00**
3 квалификационный уровень		
1	**Методист**	**16 147,00**
2	**Мастер производственного обучения**	**16 147,00**

4. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ пп	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень		
1	**Кассир**	**7 821,00**

5. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

№ пп	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень		
1	**Секретарь руководителя**	**8 217,00**
4 квалификационный уровень		
2	**Механик**	**9 383,00**

6. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

№ пп	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень		
1	**Инженер-программист (программист)**	**10 164,00**
2	**Специалист по кадрам**	**10 164,00**
3	**Делопроизводитель**	**7 821,00**
4	**Инженер по эксплуатации**	**10 164,00**
3 квалификационный уровень		
4	**Бухгалтер первой квалификационной категории**	**10 945,00**
5	**Ведущий бухгалтер**	**11 341,00**
6	**Ведущий экономист**	**11 341,00**
7	**Юрисконсульт**	**10 164,00**

7. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами

№ пп	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	**Системный администратор 6 уровня квалификации**	**10 560,00**
2	**Специалист по охране труда 6 уровня квалификации**	**10 560,00**
3	**Контрактный управляющий 7 уровня квалификации**	**11 341,00**

8. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

№ пп	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень		
1	**Кладовщик 1 квалификационного разряда**	**7 447,00**
2	**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 квалификационного разряда**	**8 195,00**
6	**Уборщик территорий 1 квалификационного разряда**	**7 447,00**
7	**Слесарь-ремонтник 2 квалификационного разряда**	**7 821,00**
8	**Тракторист 2 квалификационного разряда**	**7 821,00**

9. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

№ пп	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень		
1	**Водитель автомобиля 4 квалификационного разряда**	**8 569,00**
2	**Водитель автомобиля 5 квалификационного разряда**	**8 932,00**
3	**Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 квалификационного разряда**	**8 569,00**