

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ г. БАРНАУЛА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

07.09.2017

№1852

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, учредителем которых является комитет по физической культуре и спорту города Барнаула**

В соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы города от 22.12.2008 №4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Барнаула»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, учредителем которых является комитет по физической культуре и спорту города Барнаула (приложение).

2. Комитету по физической культуре и спорту города Барнаула (Каретников А.В.) уведомить руководителей муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования об изменении условий трудового договора в письменной форме не позднее чем за два месяца до введения изменений.

3. Муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям дополнительного образования, учредителем которых является комитет по физической культуре и спорту города Барнаула, привести локальные нормативные акты в соответствие с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, учредителем которых является комитет по физической культуре и спорту города Барнаула.

4. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике города Барнаула (Тиньгаева Н.А.) осуществлять финансирование расходов на оплату труда работников учреждений в пределах средств, утвержденных в бюджете города комитету по физической культуре и спорту города Барнаула, по разделу «Образование».

5. Признать утратившими силу постановления администрации города:

от 09.07.2013 №2338 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей и муниципальных автономных образовательных учреждений дополнительного образования детей, учредителем которых является комитет по физической культуре и спорту города Барнаула»;

от 27.12.2013 №3897 «О внесении изменений и дополнений в приложение к постановлению администрации города от 09.07.2013 №2338»;

от 23.07.2014 №1580 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города от 09.07.2013 №2338 (в редакции постановления от 27.12.2013 №3897)».

6. Пресс-центру (Павлинова Ю.С.) опубликовать постановление в газете «Вечерний Барнаул» и разместить на официальном Интернет-сайте города Барнаула.

7. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальной политике Артемова А.В.

Первый заместитель главы администрации города, руководитель аппарата В.Г. Франк

Приложение  
к постановлению администрации города  
от 07.09.2017 №1852

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных)  
учреждений дополнительного образования, учредителем которых является  
комитет по физической культуре и спорту города Барнаула**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, учредителем которых является комитет по физической культуре и спорту города Барнаула, (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением главы города от 22.12.2008 №4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Барнаула», письмом Министерства спорта Российской Федерации от 12.05.2014 №ВМ-04-10/2554 «О направлении методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, финансируемых за счет средств бюджета города Барнаула, учредителем которых является комитет по физической культуре и спорту города Барнаула (далее – учреждения).

Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры должностных окладов (ставок);

размеры доплат и надбавок компенсационного характера;

порядок применения стимулирующих выплат и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного

бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда формируется на основе принципов:

обеспечения зависимости величины должностного оклада (ставки) от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества затраченного труда, условий труда;

обеспечение индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ, интенсивность и высокие результаты работы с учетом системы показателей, установленных локальными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений на основе применения рекомендуемых размеров должностных окладов (ставок) руководителей и специалистов по профессиям, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Барнаула.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, состоит из должностных окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

1.5. Объем средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, направляется на стимулирование работников за качественный результат работы в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения.

1.6. Размеры должностных окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат и порядок их установления определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

1.7. Прочие вопросы, не урегулированные Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, локальным нормативным актам об оплате труда работников учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки) работника, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части) производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы (месячная заработная плата работников по данному перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце).

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.4. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Алтайском крае, а при его отсутствии - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

## **3. Порядок установления должностных окладов**

Размер должностных окладов (ставок) работникам устанавливается руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемых работ (приложение 1).

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам производится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих», от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

#### **4. Доплаты и надбавки компенсационного характера**

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

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

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

районный коэффициент к заработной плате.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не менее 4% должностного оклада (ставки), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.3. Работникам учреждения производится оплата труда за работу в ночное время (с 22.00 час. до 06.00 час.) в размере не ниже 35% должностного оклада (ставки), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного

ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты.

## **5. Стимулирующие выплаты**

5.1. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты:

за ученую степень по профилю учреждения, почетное звание или отраслевую награду;

за выслугу лет;

за классность водителям;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы (премии);

дополнительные надбавки.

5.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 30% в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

5.3. При наличии ученой степени по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды работнику учреждения устанавливается надбавка:

20% - за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

15% - за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности), а также за звание: «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;

10% - для работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Отличник народного просвещения», «Отличник спорта».

При наличии у работников нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется одна из максимальных надбавок.

Размеры надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки).

5.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам:

из числа служащих и педагогических работников, в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта;

из числа работников рабочих профессий, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии.

Размеры надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки) при выслуге лет:

от 1 года до 3 лет – 5%;

от 3 до 10 лет – 12%;

от 10 до 15 лет – 15%;

свыше 15 лет – 25%.

5.5. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств устанавливается надбавка за классность:

водителям второго класса - 10%;

водителям первого класса - 25%.

Порядок присвоения классности водителям учреждения устанавливается локальным нормативным актом, утвержденным руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки).

5.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

Работникам учреждений могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

для работников из числа педагогического персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за подготовку и участие спортсменов-учащихся в соревнованиях различного уровня;

за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

для остальных категорий работников:

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

Конкретный размер надбавки работника за качество выполняемых работ определяется руководителем учреждения в соответствии с перечнем критериев оценки результативности и качества труда работников, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При разработке критериев оценки результативности и качества труда работников следует учитывать показатели качества муниципальной услуги, соответствующие утвержденным стандартам качества предоставления муниципальной услуги в сфере физической культуры и спорта, выполняемые работником по своим трудовым обязанностям, возложенным на него трудовым договором.

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

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

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

единовременная премия.

Основными условиями премирования по итогам работы являются:

высокие спортивные достижения воспитанников-учащихся;

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

обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременная премия выплачивается работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ по итогам ее выполнения.

Решение о премировании и размер премии определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

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

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

5.8. Дополнительные надбавки устанавливаются отдельным категориям работников в размере:

повышающего коэффициента к окладу (ставке) за наличие квалификационной категории педагогическим работникам, аттестованным по условиям, действовавшим после вступления в силу Приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276, в соответствии с письмом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 03.07.2014 №02-06/06/494 «О направлении методических рекомендаций», приказом Управления Алтайского края по физической культуре и спорту от 15.01.2013 №53 «О проведении аттестации по новым требованиям» (приложение 2);

5% - за специфику учреждения (выплачивается педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу учреждений со статусом олимпийского резерва);

15% - за специфику группы (выплачивается педагогическим работникам за работу в группах олимпийского резерва).

Размеры и условия стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, в первые три года, с момента заключения трудового договора, устанавливается размер поощрительной надбавки, который определяется учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

## **6. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

6.2. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по физической культуре и спорту города Барнаула (далее – учредитель).

Оплата труда заместителей и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается приказом учредителя и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Оклад руководителю учреждения устанавливается в соответствии с Порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей (приложение 3).

Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с установленными требованиями квалификации на 10 – 30% ниже оклада руководителя.

6.5. Доплаты и надбавки компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплачиваются в соответствии с разделом 4 Положения.

6.6. Заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 5.3, 5.4, 5.6, 5.7, 5.8 раздела 5 Положения.

6.7. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты по решению учредителя в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений дополнительного образования, утвержденного приказом учредителя, по результатам деятельности за отчетный период.

## 7. Полномочия руководителя учреждения

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда:

утверждает структуру и штатную численность учреждения;

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

определяет размеры должностных окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат;

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

Первый заместитель главы администрации города, руководитель аппарата В.Г. Франк

Приложение 1  
к Положению

### РАЗМЕРЫ рекомендуемых должностных окладов (ставок) работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Рекомендуемый должностной оклад (ставка) (руб.)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей физической культуры и спорта второго уровня		
1	Спортсмен-инструктор	6093,00
	Инструктор по спорту	6093,00
2	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	6397,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		



1	Инструктор по физической культуре	6397,00
	Музыкальный руководитель	6397,00
2	Инструктор-методист	6845,00
	Тренер-преподаватель	6845,00
3	Методист	7324,00
	Старший инструктор-методист	7324,00
	Старший тренер-преподаватель	7324,00
Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников		
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	5725,00
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2	Врачи специалисты	6125,00
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих первого уровня		
1	Делопроизводитель	4945,00
	Кассир	4945,00
	Секретарь	4945,00
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих второго уровня		
1	Инспектор по кадрам	5192,00
2	Заведующий складом, заведующий хозяйством	5452,00
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих третьего уровня		
1	Бухгалтер	5725,00
	Экономист по планированию	5725,00
	Инженер по охране труда	5725,00
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых профессий рабочих		
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня		
1	Уборщик служебных помещений	4330,00
	Дворник	4330,00
	Кладовщик	4330,00
	Сторож (вахтер)	4330,00
	Ремонтировщик плоскостных	4330,00

	спортивных сооружений	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4502,00
	Водитель автомобиля	4502,00
2	Слесарь-сантехник	4720,00
	Слесарь-электрик	4720,00
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы		
1	Контрактный управляющий	5725,00

Приложение 2  
к Положению

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
**к окладу (ставке) за наличие квалификационной категории педагогическим работникам учреждений**

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
.	Вторая квалификационная категория	1,05
2.	Первая квалификационная категория	1,10
3.	Высшая квалификационная категория	1,15

Приложение 3  
к Положению

**ПОРЯДОК**  
**отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей**

Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей разработан в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, где определяются условия отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения.

К объемным показателям деятельности учреждений относят показатели, характеризующие масштаб руководства: количество воспитанников, особенность структуры учреждений и показатели, влияющие на сложность руководства учреждениями.

Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Школа олимпийского резерва	подтвержден статус школы олимпийского резерва	50
2.	Базовая площадка для проведения	проведение спортивных	50

	официальных спортивных соревнований	соревнований краевого и Всероссийского уровня	
		проведение спортивных соревнований городского уровня	30
3.	Количество обучающихся по муниципальному заданию	до 300 человек	10
		от 301 до 700 человек	20
		от 701 и более	30
4.	Наличие объектов (здания, стадионы, бассейны, хоккейные коробки и прочие сооружения), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	5

По сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, учреждения относятся к 1, 2 или 3 группам по оплате труда руководителей:

1 группа - 70 и более баллов;

2 группа - от 45 до 69 баллов;

3 группа - до 44 баллов.

Комитет по физической культуре и спорту города Барнаула устанавливает группы по оплате труда руководителей один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения, и утверждает их своим приказом.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент воспитанников определяется в соответствии со статистическими данными по форме 1-ДО и 5-ФК.

За руководителем учреждения во время капитального ремонта здания школы сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

#### Размер должностного оклада руководителя учреждения

Наименование должности	Единица измерения	Группа по оплате труда		
		I	II	III
Руководитель учреждения	рубль	12760,00	11930,00	11098,00