СОГЛАСОВАНО

Профсоюзный комитет МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Л.И. Нежельская

Протокол № 2 от 12 сентября 2019 года

ОДОБРЕНО

Решением общего собрания работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»» Протокол № 8 от 12 сентября 2019 года

УТВЕРЖ ЛЕНО
Директоро МБОУ т. Керчи РК
«Пколе № 15 им. Бероя
Советского Союза Б. М.
Рудневой»

Т.А. Спинчевская
Приказ № 551.
от 12 сентября 2019 года

Положение о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного образовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Школа № 15 имени Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Школа № 15 имени Героя Советского Союза Е.М. Рудневой» (далее Положение) разработано в целях обеспечения социальных гарантий в соответствии с
 - Бюджетным кодексом Российской Федерации;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным;
 - Законом от 06.10.03 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
 - Постановлением Администрации города Керчи Республики Крым от 14.11.2017 г. №4437/1-п «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ Керчь Республики Крым»;
 - Постановлением Администрации города Керчи Республики Крым от 09.09.2019 г.
 № 2040/1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Керчи Республики Крым в новой редакции»

и определяет размер и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Школа № 15 имени Героя Советского Союза Е.М. Рудневой» (далее – Школа).

- 1.2.В настоящем Положении используются следующие понятия:
- педагогический работник физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с учреждением, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- молодой специалист педагогический работник образовательного учреждения в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленными положением о молодом специалисте в соответствии с приложение 8 к настоящему Положению;
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) фиксированные размеры оплаты труда работников учреждений за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без учета фактического объема педагогической работы;
- компенсационные выплаты выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;
- **стимулирующие выплаты** выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;
- **социальные выплаты** выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.
- 1.3.Система оплаты труда работников Школы включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты стимулирующего компенсационного, И социального характера, устанавливается договором, соглашениями, локальными нормативными коллективным актами муниципальных образовательных учреждений, В соответствии трудовым

законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учет мнения профсоюзной организации работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

- 1.4.Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- Постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями);
- Постановление администрации города Керчи Республики Крым от 14.11.2017 г. № 4437/1-п «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ Керчь Республики Крым»; настоящего Положения.
- 1.5. Размер оплаты труда работников Школы устанавливается, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда муниципальных образовательных учреждений.
- 1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал Школы подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал - работники Школы, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники Школы, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники Школы, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.8. Штатное расписание Школы утверждается директором школы в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения, их должностные оклады и штатную численность.

Штатное расписание отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения

- 1.9. Директор Школы несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.
- 1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
- 1.11. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы, установленной на территории Республики Крым, директор школы осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств из средств бюджета муниципального образования городской округ Керчь Республики Крым и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

- 1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, и других работников, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.
- 1.13. Оплата труда работников Школы производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из средств бюджета муниципального образования городской округ Керчь Республики Крым и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.
- 1.14.Оплата труда работников устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.
- 1.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- 1.16. С учетом условий труда работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.
- 1.17. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.
- 1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения 1,2,4,5, к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в

профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Администрацией города Керчи Республики Крым.

2.Фонд оплаты труда

- 2.1. Фонд оплаты труда формируется, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из средств бюджета муниципального образования городской округ Керчь Республики Крым и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.
- 2.2. Фонд оплаты труда включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (тарифную ставку), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

3.Формирование заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера муниципальных образовательных учреждений

- 3.1. Заработная плата директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.
- 3.2. Оклад (должностной оклад) директора устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.
- 3.3. Оклады (должностные оклады) директора, его заместителей, главного бухгалтера повышаются:

3.3.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности.

3.3.2. на 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности.
- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам при соответствии профилю педагогической деятельности.

Основанием для повышения является: для директора — приказ Управление образования Администрации города Керчи Республики Крым; для его заместителей, главного бухгалтера - приказ директора Школы, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 для повышения оклада (должностного оклада), повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение оклада (должностного оклада) производится по основному месту работы (должности) по факту нагрузки.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

- 3.3.3. По решению Управления образования Администрации города Керчи Республики Крым директору школы может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается приказом Управления образования Администрации города Керчи. Размер масштаба управления исчисляется от оклада (должностного оклада) без учета повышения по всем основаниям.
- 3.4. Размеры выплат стимулирующего характера директору школы устанавливаются приказом Управления образования Администрации города Керчи Республики Крым.

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Школы и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы Школы, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю, порядок и условия их выплаты устанавливаются приказом Управления образования Администрации города Керчи Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Управления образования Администрации города Керчи Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующего муниципального образовательного учреждения.

3.5. Заместителям руководителя Школы размеры должностных окладов устанавливаются на 10-15 процентов, а главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада соответствующего руководителя без учета повышения по всем основаниям.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), не должна превышать шестикратного размера среднемесячной заработной платы работников данного муниципального учреждения.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников школы, кроме руководителей, их заместителей, главного бухгалтера

- 4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Школы, занимающих должности специалистов устанавливаются в соответствии с приложением 2, приложением 4, приложением 9, приложением 10, приложением 11 к настоящему Положению.
- 4.2. Отсутствующие в приложении 2, приложении 4, приложении 9, приложении 10, приложении 11 к настоящему Положению должности специалистов и их оклады (должностные оклады) устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и их должностными окладами, имеющимися в других типах учреждений.

- 4.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя структурных подразделений устанавливаются на 5–15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.
- 4.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Приложением 5 к настоящему Положению.
- 4.5. Оклады (должностные оклады) работников Школы повышаются:

4.5.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности. 4.5.2. на 10 процентов:
- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности;
- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам при соответствии профилю педагогической деятельности.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ директор школы, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.5 для повышения оклада (должностного оклада), повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением. Повышение оклада (должностного оклада) производится по основному месту работы (должности) по факту нагрузки.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

- 4.6. Оклады (должностные оклады) работникам Школы за специфику работы повышаются на основании приказа директор школы. Размер повышения окладов (должностных окладов) за специфику работы указан в приложении 3 к настоящему Положению.
- 4.7. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

Статус молодого специалиста определяется в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

4.8. Оклад (должностной оклад) работнику Школы при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб., при наличии ученой степени доктора наук — на сумму 1436,00 руб. по факту нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

Оклад (должностной оклад) работнику Школы при наличии ученого звания «доцент» повышается на сумму 2154,00 руб., при наличии ученого звания «профессор» - на сумму 3589,00 руб. по факту нагрузки. Повышение образует новый оклад

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 5.1. К компенсационным выплатам, согласно норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях», относятся:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей); при расширении зон обслуживания; увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором; сверхурочной работе; работе в ночное время; работе в выходные и нерабочие праздничные дни; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права. 5.3. Оплата труда работников Школы, занятых на работах с вредными и (или) опасными и праводуть догомента в праводуть догомент
- условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

При этом директор Школы принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты работу условиях, отклоняющихся нормальных OT (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе ночное В время, работе выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ В других условиях, отклоняющихся ОТ нормальных), производятся В соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за

выполненную работу.

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

- 6.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам Школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
- 6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Школы с учетом мнения профсоюзной организации работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

- 6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Школы с учетом мнения профсоюзной организации работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником. При установлении надбавки следует учитывать:
 - интенсивность и напряженность работы;
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы;
 - наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
 - качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
 - степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
 - уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
 - оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.
- 6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы. Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Школы с учетом мнения профсоюзной организации работников. При установлении премии следует учитывать:
 - стабильно высокие показатели результативности работы;
 - применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
 - сложность выполняемой работы.
- 6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя и т.д. структурных подразделений Школы с учетом мнения профсоюзной организации работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном

отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

- 6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:
 - премия за образцовое выполнение муниципального задания;
 - надбавка за наличие квалификационной категории.
- 6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются директором школы в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителей и т.д. структурных подразделений Школы с учетом мнения профсоюзной организации работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных учредителем.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от должностного оклада (без учета повышений): специалистам; директору Школы (по педагогической деятельности) и его заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

- 6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
 - надбавка за выслугу лет;
 - надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

- 6.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности без учета повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы):
 - при выслуге лет свыше 3 лет 620,00 руб.;
 - при выслуге лет свыше 10 лет 1300,00 руб.;
 - при выслуге лет свыше 20 лет 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

- 6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:
 - при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
 - при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
 - при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в муниципальное образовательное учреждение в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа директор Школы и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в муниципальных учреждениях).

7. Социальные выплаты

- 7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.
- 7.2. Работникам Школы один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.
- 7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств из средств бюджета муниципального образования городской округ Керчь Республики Крым и за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.
- 7.4. Руководитель Школы ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников учреждения в пределах доведенного фонда оплаты труда.
- 7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается директором Школы и оформляется его приказом.
- 7.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.
- 7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой лолжности
- 7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.
- 7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.
- 7.10. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:
- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8. Почасовая оплата труда

- 8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:
 - за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не более двух месяцев;
 - педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

8.2. Директор Школы в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в приложении 7 к данному Положению.

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Размеры должностных окладов руководителя

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Директор общеобразовательного учреждения	34825,00

Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Размеры окладов (должностных окладов) работников образования

<u>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебновспомогательного персонала первого уровня</u>

Квалификационные	Должности, отнесенные	Должност-
уровни	к квалификационным уровням	ной оклад,
		руб.
Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части		13830,00

<u>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебновспомогательного персонала второго уровня</u>

Квалификационные	Должности, отнесенные	Должност-
уровни	к квалификационным уровням	ной оклад,
		руб.
1-й	Дежурный по режиму; младший воспитатель	
квалификационный		13850,00
уровень		
2-й	Диспетчер образовательного учреждения;	
квалификационный	старший дежурный по режиму	13880,00
уровень		

<u>Профессиональная квалификационная группа должностей</u> <u>педагогических работников</u>

Квалификационные	Должности, отнесенные	Должност-
уровни	к квалификационным уровням	ной оклад,
		руб.

1-й квалификационный	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный	14610,00
уровень	руководитель; старший вожатый	
2-й	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог	
квалификационный	дополнительного образования; педагог-	14630,00
уровень	организатор; социальный педагог; тренер-	14030,00
	преподаватель	
3-й	Воспитатель; мастер производственного	
квалификационный	обучения; методист; педагог-психолог; старший	
уровень	инструктор-методист; старший педагог	14640,00
	дополнительного образования; старший тренер-	
	преподаватель	
4-й	Педагог-библиотекарь; преподаватель-	
квалификационный	организатор основ безопасности	
уровень	жизнедеятельности; руководитель физического	14650,00
	воспитания; старший воспитатель; старший	14020,00
	методист; тьютор*(2); учитель; учитель-	
	дефектолог; учитель-логопед	

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должност- ной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебноконсультационным пунктом, учебной (учебнопроизводственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	22500,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	23625,00
3-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	24750,00

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

 $^{(1)^*}$ Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу. (2)* За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа N 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Размер повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	
Общеобразовательные организации	
2.1. Работа педагогических работников в: - гимназических классах; - лицейских классах; - классах с углубленным изучением предметов; - профильных классах (применяется по факту нагрузки на часы профильных предметов или предметов, изучаемых углубленно)	20
2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	
- проверка тетрадей для учителей начальных классов (по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир), литературы, русского языка, математики, иностранных языков, родных языков (крымско-татарского, украинского, русского); - проверка тетрадей для учителей химии, физики, биологии, информатики, черчения	20
(применяется по факту нагрузки) - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога (применяется на норму часов)	15
- руководство методическими объединениями, методическим советом (применяется на норму часов)	15
2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей: - классного руководителя - классного руководителя в инклюзивных классах (применяется на норму часов)	15 25
 2.4. Работа педагогического работника: в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки) 	30

- в инклюзивных классах по индивидуальной программе (применяется по факту нагрузки)	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (применяется по факту нагрузки)	30
2.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
2.6. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10

Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих

Квалифика-ционный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей	
1. 00	1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь- машинистка.	13830,00	
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	14550,00	
2. 00	бщеотраслевые должности служащих второг	о уровня	
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант ; секретарь руководителя; техник по защите информации.	13880,00	
2-й квалификационный	Заведующий хозяйством.	14574,00	
уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».		
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается		

	II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Заведующий производством; заведующий столовой; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается І внутридолжностная категория	14780,00
3. O6	бщеотраслевые должности служащих третьег	го уровня
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; специалист по кадрам; экономист.	15200,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15960,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	16750,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17590,00
4. Обі	цеотраслевые должности служащих четверто	ого уровня
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	22600,00
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (специалист по защите информации.	22730,00
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23205,00

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Приложение 5 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифной ставки, руб.
1 разряд	7896,00
2 разряд	8835,00
3 разряд	8985,00
4 разряд	9145,00
5 разряд	9312,00
6 разряд	9489,00
7 разряд	9764,00
8 разряд	9803,00

Приложение 6 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб	
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):		
высшая категория 2000,00		
первая категория	1250,00	

Приложение 7 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий

№ п /п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающими.

Приложение 8 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.
- 1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

- 2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет:
- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.
- 2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию:
- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.
- 2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в образовательную организацию (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в образовательной организации до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.
- 2.4. Выпускники принимаются на работу в образовательную организацию с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.
- 2.5. Статус молодого специалиста совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с образовательной организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательную организацию в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

- 2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, НО не более чем на года ДО достижения молодым специалистом И возраста 35 лет, в случае:
- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.
- 2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.
- 2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.
- 2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программами впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Приложение 9 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей	
Специалист по закупкам	15855,00	
Руководитель контрактной службы	19530,00	

Приложение 10 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Должностные оклады работников образовательных организаций, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	15200,00
Руководитель службы охраны труда	19530,00

Приложение 11 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Керчи РК «Школа № 15 им. Героя Советского Союза Е.М. Рудневой»

Должностные оклады работников, тарифные ставки по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
-----------	---

Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	8835,00
Помощник повара, младший повар	9145,00
Повар, шеф-повар	9312,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	9489,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	9312,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года N 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	
Делопроизводитель	13830,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	14610,00
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	15200,00
Инструктор по адаптивной физической культуре	14610,00
Системный администратор	15200,00
Старший системный администратор	15960,00
Ведущий системный администратор	16750,00
Главный системный администратор	17590,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный	

администратор информационно-коммуникационных систем»)	
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 октября 2013 года № 571н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по социальной работе»)	
Психолог	14640,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)	
Бухгалтер	15200,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	