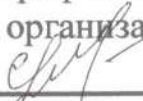


ПРИНЯТО
протокол собрания
трудового коллектива
МБОУ «Кольцовская
средняя школа» Сакского
района Республики Крым
от 22.10.2019 г № 04

СОГЛАСОВАНО
председатель первичной
профсоюзной
организации


С.Н.Золкин
«22» 10. 2019 г

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ «Кольцовская
средняя школа» Сакского
района Республики Крым
от 22.10.2019 г № 209 о/д

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Кольцовская средняя школа»
Сакского района Республики Крым

2019 г
с. Кольцово

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кольцовская средняя школа» Сакского района Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кольцовская средняя школа» Сакского района Республики Крым.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист- педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) - фиксированные размеры оплаты труда работников организации 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 или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, 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 организации 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 муниципального бюджетного образовательного учреждения «Кольцовская средняя школа» Сакского района Республики Крым (далее - образовательная организация) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников образовательной организации 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, нормы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников образовательной организации устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда образовательной организации.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника образовательной организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника образовательной организации должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал образовательной организации подразделяется на основной вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал образовательной организации - работники учреждения непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

1.8. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты и включает в себя наименования структурного подразделения, должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данной образовательной организации, их должностные оклады и штатную численность.

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

1.9. Руководитель образовательной организации 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. Месячная заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Сакского района Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинского работника, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета Сакского района Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Оплата труда работников образовательной организации, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.16. С учетом условий труда работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.17. Работникам образовательной организации устанавливаются выплаты

стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий включенных в Приложения 1,7,8 к настоящему Положению, утвержденным 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. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников образовательной организации подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

2. Фонд оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательным организациям из бюджета Сакского района Республики Крым, и средств поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), 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 руководителя образовательной организации, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей состоит из 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, Сакского района Республики Крым, настоящим Положением.

3.2. Оклады (должностные оклады) руководителя образовательной организации, его заместителей повышаются:

3.2.1. 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 или преподаваемых дисциплин.

3.2.2. 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 или преподаваемых дисциплин.

- 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 или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является: для руководителя – распоряжение администрации Сакского района Республики Крым, для его заместителей - приказ руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

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

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

3.2.3. По решению учредителя образовательного учреждения руководителю образовательного учреждения может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

Надбавка за масштаб управления устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя, но не образует новый должностной оклад.

Коэффициент масштаба управления руководителю устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом отдела образования в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих соответствие критериям объемных показателей деятельности организации (таблица 1, приложение 10).

Размеры коэффициента масштаба управления устанавливаются согласно таблице 2 приложения 10.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются распоряжением администрации Сакского района Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательной организации в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности самого руководителя.

Оценка качества и результативности труда руководителя образовательной организации, проводится соответствующей комиссией, создаваемой отделом образования администрации.

Премия выплачивается из фонда премирования руководителя образовательной организации, утвержденного локальным нормативным актом образовательной организации.

Премия не выплачивается в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и наличием дисциплинарного взыскания.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых распоряжением администрации Сакского района Республики Крым возложено

исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

3.5. Заместителям руководителя образовательной организации размер окладов (должностных окладов) устанавливаются на 15 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя образовательной организации 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 образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей образовательной организации, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), устанавливается в кратности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, кроме руководителя, его заместителей

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации установлены в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников муниципальных образовательных организаций Сакского района Республики Крым установлены в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

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 3 к настоящему Положению.

4.5. Оклады (должностные оклады) работников образовательной организации 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 или преподаваемых дисциплин.

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 или преподаваемых дисциплин;

- 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 или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.4. для повышения должностного оклада, повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

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

4.6. Оклады (должностные оклады) работникам образовательной организации за специфику работы повышаются на основании приказа руководителя образовательной организации. Размер повышения 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).

4.8. Оклад (должностной оклад) работника образовательной организации, занятого в сфере охраны труда, установлен в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно норм Трудового кодекса Российской Федерации и постановлению 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);
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;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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 образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 12% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа 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 руководитель образовательной организации 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 за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в 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.

5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательной организации 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 соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 530, 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 образовательных организаций 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.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа 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 образовательной организации с учетом мнения представительного органа 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 образовательной организации;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым – 5% от должностного оклада или тарифной ставки;
- 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 образовательной организации с учетом мнения представительного органа 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 руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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 государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

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

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается :

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности) и их заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению по основной должности без учета фактической нагрузки.

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 образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет — 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет — 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет -2000,00руб.

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 организаций, 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 образовательной организации, 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 и научно-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 образовательную организацию 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 организаций, 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 образовательной организации, 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 Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премияльные 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 руководителя образовательной организации 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 должностного оклада или тарифной ставки (оклада) 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;

- 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 образовательной организации).

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам образовательной организации 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 образовательной организации.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Сакский район Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководитель образовательной организации ежегодно предусматривает

средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации 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 должности.

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.

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 свыше 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 должностного оклада за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

8.2. Руководитель образовательной организации в пределах имеющихся средств могут 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 5 к данному Положению.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Кольцовская
средняя школа» Сакского
района Республики Крым

**Размеры должностных окладов педагогических работников, занятых
в образовательной организации**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя	13830,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель	14610,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог	14630,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог- психолог	14640,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; тьютор; учитель	14650,00

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Кольцовская
средняя школа» Сакского района
Республики Крым

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

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
1. Дошкольное образовательное организация (структурное подразделение детский сад «Капитошка»	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов)	15
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
1.3. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
2. Общеобразовательная организация	
2.1. Работа педагогических работников в: - лицейных 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) - применяется по факту нагрузки	20
- проверка тетрадей для учителей химии, физики, биологии, информатики, черчения (применяется по факту нагрузки)	10
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, 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:	15
- классного руководителя	25
- классного руководителя в инклюзивных классах (применяется на норму часов)	
2.4. Работа педагогического работника:	
- 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

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Кольцовская
средняя школа» Сакского
района Республики Крым

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

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), 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 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Кольцовская
средняя школа» Сакского района
Республики Крым

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию,руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	2 000,00
первая категория	1 250,00

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Кольцовская
средняя школа» Сакского
района Республики Крым

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в организациях**

№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 обучающимися.

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях привлечения к трудоустройству 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, 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 и других служащих 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.

Статус молодого специалиста подтверждается справкой с предыдущего места работы. Работодатель имеет право самостоятельно запросить 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 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 3 года и до достижения молодым специалистом 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 вовремя 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 программам и 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 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Кольцовская средняя
школа» Сакского района
Республики Крым

**Размеры окладов (должностных окладов)
работников, ставки заработной платы (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
повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	9312,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года N 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь- электрик»)	9312,00
Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года	9489,00

№ 1129н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара»)	
Делопроизводитель (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»)	13830,00
Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	15200,00

Приложение 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Кольцовская средняя
школа» Сакского района
Республики Крым

Должностные оклады медицинского работника образовательной организации

Должность	Должностной оклад, рублей
Медицинская сестра	11 830,00

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Кольцовская средняя
школа» Сакского района
Республики Крым

**Критерии оценки эффективности деятельности руководителя
общеобразовательной организации для начисления премий**

№ п/п	Критерии	Кол ичес тво балл ов	Количес тво фактичес ки набранны х баллов	Пояснения
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	25		
1.1.	Успеваемость по школе. 95%-100% - 7 баллов 80%-94% - 5 балла	7		
1.2.	Качество знаний 70%-100% - 8 баллов 50%-69% - 5 балла 20%-49% - 3 балла	8		
1.3	Наличие победителей, призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	5		
1.4.	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине (свыше 30% пропущенных дней)	3		
1.5.	Отсутствие детей, проживающих на территории закрепления образовательного учреждения, не охваченных обучением	2		
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	15		
2.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами: -100% - 5 баллов -80-90% -2 балла	5		
2.2.	Укрепление и развитие материально-	5		

	технической базы образовательного учреждения			
23.	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	5		
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье, сохранение и безопасность участников образовательного процесса	10		
3.1.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	5		
3.2.	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	5		
4.	Эффективность управленческой деятельности	30		
4.1.	Исполнительская дисциплина:	15		
4.1.1	Своевременное предоставление материалов и др.	5		
4.1.2	Качественное ведение документации	10		
4.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан	5		
4.3.	Отсутствие предписаний контролирующих органов	5		
4.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок отдела образования	5		
5.	Добавочный балл: выполнение дополнительной работы, поручений, заданий, инициатива и творчество, проведение районных семинаров, создание условий для обучения детей с ОВЗ	20		
	Итого	100		

*где 1 балл равен 1% фонда премирования руководителя.

Приложение 10
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Кольцовская средняя
школа» Сакского района
Республики Крым

Критерии расчёта объёмных показателей деятельности образовательного учреждения, отнесение его к группе по оплате труда руководителей

Таблица 1

Показатели	Условия	Количество во баллах
1.Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях (списочный состав на начало учебного года)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.Количество групп, классов в образовательных организациях	из расчета за группу, класс	10
3.Наличие функционирующих кружков (объединений) дополнительного образования в общеобразовательном учреждении		5
4.Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:		
- в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
- в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
5. Количество групп, кружков в организациях дополнительного образования по программам дополнительного образования	за каждую группу, кружок	1
6.Количество работников в организации (с учетом лиц, работающих по совместительству, но без учета лиц, находящихся в декретном отпуске)	за каждого работника	1
7.Наличие групп продленного дня с полным режимом пребывания		5
7. Наличие структурных подразделений	за каждое структурное подразделение	30
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, интерактивных комплексов, внутренней локальной сети	за каждую единицу	10
10.Наличие используемых в обеспечении образовательного процесса автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, самоходной и другой техники на балансе организации	за каждую единицу	10
11.Наличие собственных котельных,		

Показатели	Условия	Количество баллов
открытых и других сооружений, тира	за каждый вид	20
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад, музей, тренажерный зал и др.)	за каждый вид	15
13. Наличие в организациях обучающихся с ОВЗ	за каждого обучающегося	10
14. Наличие у организации статуса (базовая, опорная, экспериментальная, инновационная площадка и т.п.):		
- муниципального уровня		15
- республиканского уровня		20
15. Отдаленность организации от городской черты более 20 км		20
16. Организация подвоза учащихся (воспитанников) к месту обучения и домой:		
- до 20 человек		10
- свыше 20 человек		20
17. Организация питания обучающихся	за каждого питающегося обучающегося	0,1
18. Наличие пунктов проведения ГИА	за каждый пункт	20
19. Организация оздоровления детей школьного возраста:		
- наличие лагерей дневного пребывания	за каждый	10
- наличие дневных тематических площадок	за каждый	5
- количество оздоровленных детей в детских оздоровительных учреждениях (за исключением ЛДП)	за каждого оздоровленного ребенка	0,5
20. Достижение показателя по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	1-31 балла	1
	32-63 баллов	2
	64-96 баллов	3
	97-128 баллов	4
	129-160 баллов	5
21. Наличие детских объединений (РДШ, Юнармия, кадетские классы и др.)	за каждое направление	5

Определение группы по оплате труда руководителей и размера коэффициента масштаба управления с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям		Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	400 и выше	0,15
Группа 2	250 -399	0,10
Группа 3	150 -249	0,07
Группа 4	1-149	0,05

Приложение 11
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Кольцовская
средняя школа» Сакского
района
Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих,

Квалификацион ный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1-й квалификацион- ный уровень	инженер по организации труда	15200,00