

СОГЛАСОВАНО	РАССМОТРЕНО	УТВЕРЖДЕНО
Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»»	на заседании общего собрания работников МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»	приказом МБУ ДПО «Старооскольский центр развития образования»
<i>Пигорева</i> И.Л. Пигорева Протокол от 31.03.2025 г. № 02	Протокол от 31.03.2025 г. № 04	от 01.04.2025 г. № 99-од

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СТАРООСКОЛЬСКИЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Старооскольский центр развития образования» (далее - Учреждение), повышения ответственности, усиления материальной заинтересованности в результатах своего труда, повышения качества выполняемых работ, создания условий для проявления творческой активности и инициативы каждого работника, привлечения и закрепления кадров.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Старооскольский центр развития образования» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии постановлением главы администрации Старооскольского городского округа №701 от 26 февраля 2024 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Старооскольского городского округа», постановлением администрации Старооскольского городского округа Белгородской области от 28 мая 2024 года № 2039 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Старооскольского городского округа, утвержденное постановлением администрации Старооскольского городского округа от 26 февраля 2024 года № 701», постановлением администрации Старооскольского городского округа Белгородской области от 06 декабря 2024 года № 4848 «О внесении изменений в постановление администрации Старооскольского городского округа Белгородской области от 26 февраля 2024 года №701 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Старооскольского городского округа», постановление администрации Старооскольского городского округа от 31 марта 2025 года №725.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников Учреждения, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.4. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества

затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в организации;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

1.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

базовый должностной оклад - минимальный оклад Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально- квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Старооскольского городского округа;

- гарантированные доплаты - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам муниципальных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда муниципальных организаций обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников муниципальных организаций, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда руководящих работников, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Настоящее Положение является действующим в настоящей редакции до момента внесения в него изменений и (или) дополнений или его отмены.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

1.3. Месячная заработная плата педагогических работников состоит из базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы Учреждения и гарантированных доплат, компенсационных, стимулирующих выплат.

1.4. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

1.5. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется: при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов, центров), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении, рассчитывается с учетом следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

Таблица 1

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

Примечания.

1. Ставки почасовой оплаты труда определяются от установленной абсолютной величины в размере 3344 рублей в месяц и коэффициентов ставок

почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящей таблицей.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

4. Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных таблицей 1, применяются в муниципальных организациях.

5. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

5.1. Настоящий Порядок применяется при установлении работникам Учреждения (далее - работники) компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

5.2. Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы в Учреждении определяются исходя из условий труда и устанавливаются настоящим Положением, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами Учреждения.

Компенсационные выплаты:

1) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада);

2)) в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

3) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

4) работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по должности, занимаемой по трудовому договору, производится оплата за совмещение профессий в расчете от базового

должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается в абсолютной сумме или процентном отношении от базового должностного оклада в соответствии с приказом руководителя и при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании Учреждения.

5.4. Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится оплата на условиях отдельного трудового договора в расчете от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы муниципальной организации. Дополнительная работа по другой профессии (должности) не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

6. Порядок установления базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работникам муниципальных организаций

6.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников (директор, заведующий, начальник, заместитель) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации, или соответствие занимаемой должности и стаж работы в должности, в случае окончания срока действия квалификационной категории.

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196.

6.4. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.5. Руководитель проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу в соответствии с педагогическими должностями по штатному расписанию (включая работников, выполняющих эту работу в той же муниципальной организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отраслевого органа администрации Старооскольского городского округа.

6.6. Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных организаций

устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.7. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет их руководитель.

7. Оплата труда работников

7.1. Оплата труда работников предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников сферы образования, финансируемых за счет средств бюджета Старооскольского городского округа, на основе базового должностного оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Система оплаты труда предусматривает обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

7.3. Месячная заработная плата работников складывается из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат и стимулирующих выплат работникам регулируется непосредственно Учреждением в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативно-правовыми документами.

Размеры должностных окладов руководящих работников устанавливаются в соответствии с пунктами 6.9 и 6.10 раздела 6 настоящего Положения. Остальным работникам размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

7.4. Директору муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Старооскольский центр развития образования» устанавливается гарантированная надбавка за осуществление функций курирования муниципальных образовательных организаций Старооскольского городского округа в размере 165 процентов базового должностного оклада.

Заместителям руководителя (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части) муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Старооскольский центр развития образования» устанавливаются гарантированные надбавки за осуществление функций курирования муниципальных образовательных организаций Старооскольского городского округа в размере 150 процентов базового должностного оклада.

Начальникам отделов, руководителям центров муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Старооскольский центр развития образования» устанавливаются гарантированные надбавки за осуществление функций курирования муниципальных образовательных организаций Старооскольского городского округа в размере 155 процентов базового должностного оклада.

Методистам муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Старооскольский центр развития образования» устанавливаются гарантированные надбавки за осуществление функций курирования муниципальных образовательных организаций Старооскольского городского округа в размере 80 процентов базового должностного оклада.

7.5. Размер гарантированных надбавок работникам устанавливается локальным актом и утверждается приказом руководителя.

7.6. Остальным работникам гарантированные доплаты и компенсационные выплаты устанавливаются за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, а также за увеличение объема работ, в соответствии с разделом 7 настоящего Положения и закрепляются в положении об оплате труда и коллективном договоре.

7.7. Общая сумма стимулирующего фонда оплаты труда по Учреждению складывается из стимулирующего фонда оплаты труда руководителя, стимулирующих фондов оплаты труда педагогических и других категорий работников.

7.8. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктами 6.9 и 6.10 раздела 6 настоящего Положения, и устанавливается два раза в год (на 01 января и на 01 сентября). Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 160 процентов.

Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с критериями оценки результативности и профессиональной деятельности на основании решения Управляющего совета. Максимальная величина стимулирующей выплаты за результативность руководителю в месяц не должна превышать 115 процентов.

В случае, если руководитель муниципальной организации сферы образования имеет государственные и отраслевые награды, ему устанавливаются гарантированные стимулирующие доплаты:

1) за звание «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (1 и 11 степени)), звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - в размере 3000 рублей;

2) за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - в размере 500 рублей.

Если руководитель одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплата производится по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Кроме того, руководителю устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

7.9. В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда по должности «руководитель», допускается дополнительная выплата стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей муниципальных организаций сферы образования, утвержденными муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Старооскольского городского округа. Дополнительная

сумма стимулирующей выплаты руководителю выплачивается на основании протокола решения муниципального Управляющего совета в сфере образования администрации Старооскольского городского округа, а также при условии предоставления подтверждающих документов о наличии неизрасходованной части стимулирующего фонда по должности «руководитель». Сумма дополнительной стимулирующей выплаты не должна превышать одного должностного оклада руководителя (без гарантированных доплат и надбавок) и устанавливается в пределах планового фонда стимулирующих выплат.

7.10. Стимулирующий фонд оплаты труда заместителя директора, начальника отдела, руководителя центра определяется в размере, не превышающем 125 процентов от общей суммы базовых должностных окладов по штатной численности данной категории работников, и устанавливается два раза в год (на 01 января и на 01 сентября).

7.11. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников определяется в размере 40 процентов от общей суммы базовых должностных окладов по штатной численности данной категории работников.

7.12. Стимулирующий фонд оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в размере от 40 до 180 процентов от общей суммы базовых должностных окладов по штатной численности работников.

7.13 Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется:

Распределение поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, на основании представления руководителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника.

В состав стимулирующих выплат включаются надбавки за результативность профессиональной деятельности, за интенсивность работы, за качество выполняемых работ.

7.14 Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами и (или) коллективными договорами на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты, разработанного на основе примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной организации, согласованного с отраслевым органом администрации Старооскольского городского округа, осуществляющим текущий контроль за деятельностью подведомственных муниципальных организаций сферы образования.

7.15. При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание органа, обеспечивающего общественный характер управления (по распределению стимулирующей части оплаты труда).

7.16. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам

работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации при определении условий оплаты труда

8.1 Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

8.2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 8.1. настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- методистам.

8.3. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в муниципальных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если её объем (в одной или нескольких муниципальных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8.4. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

8.5. Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

9. Ответственность

Ответственность за разработку настоящего Положения несет руководитель Учреждения.

10. Хранение

Оригинальный экземпляр настоящего Положения хранится до замены его Положением в новой редакции.

11. Принятие и внесение изменений

11.1. Настоящее Положение утверждается руководителем Учреждения после его принятия общим собранием работников Учреждения, согласования с профсоюзной организацией работников Учреждения.

11.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки изменений или проекта Положения в новой редакции руководителем Учреждения

11.3. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Учреждения в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации работников Учреждения.

11.4. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения рассматриваются руководителем Учреждения. В случае если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзной организацией работников Учреждения, принимаются общим собранием работников Учреждения и передаются на утверждение руководителю Учреждения.

11.5. Предложения, признанные нецелесообразными, возвращаются с мотивированным объяснением.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Старооскольский центр развития образования»

**Базовые должностные оклады по профессиональным
квалификационным группам должностей работников муниципальных
организаций**

Наименование должностей работников	Размер базового должностного оклада в рублях
1. 1. Руководители	
2. Директор:	
3. - соответствующий занимаемой должности;	22 069
4. – соответствующий занимаемой должности с учетом рекомендаций	19 964
Заместитель директора:	
- со стажем работы в должности до 5 лет	14 922
- со стажем работы в должности 5 лет и более	16 604
Руководитель структурного подразделения учреждения образования (заведующий кабинетом, лабораторией, центром, отделом, и т.п.):	12 438
- в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей	
Заведующий библиотекой:	
- в библиотеках, отнесенных к 1 группе оплаты труда руководителей	11 550

2. Педагогические работники	
Методист: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	13 574 15 785 17 131
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал	
Секретарь учебной части: - среднее (полное) общее образование; - среднее профессиональное образование; - высшее профессиональное образование	11 088 11 665 12 284
Лаборант (включая старшего)	11 088
Товаровед: - без квалификационной категории; - среднее специальное (экономическое) образование (II категория); - высшее профессиональное образование (I категория); - высшее профессиональное образование (ведущий товаровед)	11 088 12 170 13 600 13 932
Техник: - без квалификационной категории - средне специальное образование (II категория); - средне специальное образование (I категория)	11 088 12 170 13 600
4. Технические исполнители и обслуживающий персонал	
Гардеробщик	11 088
Специалист по охране труда: - среднее профессиональное образование; - среднее профессиональное образование и стаж работы в области охраны труда на менее трех лет; - высшее профессиональное образование	11 088 11 567 13 600
Дворник	11 088
Уборщик производственных и служебных помещений	11 088
Заведующий складом	11 088
Сторож	11 088
Заведующий хозяйством	11 088
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	11 088

Примечание к таблице:

1. Должностные оклады заместителям директора до истечения срока действия квалификационной категории устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации.