

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Большеколпанская средняя общеобразовательная школа»

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК  
Протокол №2  
от 28.08.2024г.

**ПРИНЯТО**

Собранием работников  
учреждения, протокол  
№ 2 от 28.08.2024г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора  
МБОУ «Большеколпанская  
СОШ» № 220  
от 30.08.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

Об оплате труда

в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Большеколпанская средняя общеобразовательная школа»

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателями и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Большеколпанская средняя общеобразовательная школа» (МБОУ «Большеколпанская СОШ») включая структурное подразделение – дошкольное отделение, реализующей образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Совета депутатов Гатчинского муниципального района от 19.06.2020 № 76 «Об утверждении общих требований к установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гатчинского муниципального района», постановлением администрации Гатчинского муниципального района от 23.10.2020 № 3446 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности» (ред 07.06.2024 г), № 4252 от 11.09.2024 г., приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района от 27.11.2020 № 04-18-236/20 «Об утверждении общих рекомендаций по формированию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету образования Гатчинского муниципального района»,

1.3. Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с формированием и использованием фонда оплаты труда работников МБОУ «Большеколпанская СОШ», в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда, порядок установления доплат и надбавок, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении. Реализация Положения производится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности учреждения, в выполнении установленного муниципального задания, закрепления кадров в учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы учреждения в целом.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается

приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района Ленинградской области.

1.6. В Положении используются следующие основные понятия:

- **расчетная величина** – показатель, установленный решением о бюджете Гатчинского муниципального района на очередной финансовый год и плановый период, который применяется для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- **межуровневый коэффициент** – показатель, устанавливаемый администрацией Гатчинского муниципального района по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, профессиональным квалификационным группам (в случаях, когда профессиональная квалификационная группа не содержит деления на квалификационные уровни), а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, отражающий уровень квалификации работников;
- **должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии)** - размер оплаты труда работника, определяемый как произведение расчетной величины и межуровневого коэффициенты по соответствующей должности (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера);
- **масштаб управления учреждением** – перечень объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность функций управления учреждениями в соответствующей отрасли;
- **коэффициент масштаба управления учреждением** – коэффициент, применяемый для определения должностного оклада руководителя с учетом значений объемных показателей.
- **фонд оплаты труда (ФОТ)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат;
- **повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы)** – коэффициенты, учитывающие уровень квалификации работника;
- **компенсационные выплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ, качеством труда, а также за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- **стимулирующие выплаты** – дополнительные выплаты к окладам работников носящие постоянный и (или) временный характер.

1.7. Заработная плата (оплата труда работников) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, перечень компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаются

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.9. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.10. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной по Ленинградской области.

1.11. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения директор утверждает штатное расписание и его изменения, согласовывает его с комитетом образования Гатчинского муниципального района. На педагогических работников составляются тарификационные списки.

Оплата труда работников МБОУ «Большеколпанская СОШ» производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в соответствии со штатным расписанием школы и структурного подразделения – дошкольное отделение.

1.12. Общий контроль за исчислением заработной платы и установлением доплат, надбавок, стимулирующих выплат в учреждении осуществляет директор.

1.13. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в рублях, два раза в месяц: «11» и «26» числа, путём перечисления денежных средств на счета банковских карт сотрудников.

Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **2. Размеры и порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним**

*Должностные оклады работников.* Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя – приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политике и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой установленным решением о бюджете Гатчинского муниципального района и межуровневого коэффициента по соответствующей должности.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем МБОУ «Большеколпанская СОШ» и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Штатное расписание должно быть согласовано с руководителем структурного подразделения, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствующей отрасли и с комитетом финансов Гатчинского муниципального района.

Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 6 приложения 1 к настоящему Положению;

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

**Межуровневые коэффициенты.** В соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации Гатчинского муниципального района от 23.10.2020 № 3446 межуровневые коэффициенты по должностям работников устанавливаются, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

**Повышающие коэффициенты уровня квалификации для работника.**

К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров

учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

Повышающий коэффициент уровня квалификации (ККи) для работника определяется по формуле:

$$ККи = 1 + КВи + ПЗi + УСi,$$

где:

КВи - надбавка за квалификационную категорию для i-го работника;

ПЗi - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УСi - надбавка за ученую степень для i-го работника.

Надбавка за квалификационную категорию (КВи) устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания, награды (ПЗi) устанавливается при условии соответствия присвоенного звания профилю деятельности учреждения и выполняемой работе, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звания (награды)	Надбавка
Почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звания, награды, начинающиеся со слов «Почетный», в том числе «Почетный учитель Ленинградской области», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области», «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10
Спортивные звания (только для должностей спортсменов, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий)	0,10
Отраслевые (ведомственные) знаки отличия, начинающиеся	0,03

Звания (награды)	Надбавка
со слов «Отличник», в том числе «Отличник просвещения»; спортивные звания (для должностей тренер, тренер-преподаватель)	

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания, знака отличия.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

*Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.*

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом комитета образования Гатчинского муниципального района в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, определяются в соответствии с разделом 2 Приложения 4 к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», принятого постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области № 3446 от 23.10.2020 г.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения расчетной величины, масштаба управления учреждением, а также при утверждении штатного расписания (тарификационного списка педагогических работников) по состоянию на 1 сентября. В остальных случаях, при изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала образовательных учреждений в течение учебного года, средний должностной оклад руководителя не изменяется.

Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя и определяется в соответствии с разделом 3 к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», принятого постановлением администрации

Гатчинского муниципального района Ленинградской области № 3446 от 23.10.2020 г.

Коэффициент масштаба устанавливается в следующих размерах:

<b>Группа по оплате труда руководителя</b>	<b>Коэффициент масштаба управления</b>
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

Установление группы по оплате труда руководителей и коэффициента масштаба управления для учреждения ежегодно утверждаются Комитетом образования Гатчинского муниципального района на основе объемных показателей деятельности учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения
- для заместителей руководителя учреждения;
- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения
- для главного бухгалтера учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при школе, учреждений дополнительного образования, по учебной, воспитательной (учебно-воспитательной) работе устанавливаются в размере 85% минимального должностного оклада руководителя, заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе (части), безопасности, устанавливаются в размере 70% минимального должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

3.2. Оплата труда работников школы и структурного подразделения -дошкольное отделение, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее-СОУТ) рабочих мест с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными

условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Работникам учреждения устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, следующие размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	6
3 класс, подкласс 3.3	8
3 класс, подкласс 3.4	10
4 класс	12

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 5 приложения 4 к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», принятого постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области № 3446 от 23.10.2020 г.

3.6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Работа сторожей в ночное время оплачивается в повышенном размере с доплатой 20 процентов от оплаты, рассчитанной за час работы. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. Режим рабочего времени сторожей определяется графиком работы. Для соблюдения установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени введен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет один год. Оплата труда сторожей производится исходя из должностного оклада.

**3.9. Размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ.** Размеры выплат работникам учреждения за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются в соответствии с таблицей:

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата (в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере водителям, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям, ассистентам (помощникам) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

**3.10. Размеры выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.** Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с прилагаемой таблицей:

**Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ**

<b>N п/п</b>	<b>Категории работников, виды работ (обязанностей)</b>	<b>Выплата</b>
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (за	5 000 руб.

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
	исключением общеобразовательных организаций, в которых организовано проживание обучающихся), за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов, в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5 000 руб.
3	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	10 000 руб.
4	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО
	- по иностранному языку и черчению	10% РДО
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций	10% РДО
5	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком	10% РДО
6	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5 000 руб.
7	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного олимпиадного центра	5 000 руб.
8	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного театра	5 000 руб.
9	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя школьного музея	5 000 руб.
10	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций руководителя центра естественно-научной и технологической направленностей (цифрового и гуманитарного профилей) "Точка роста"	5 000 руб.
11	Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в общеобразовательной организации, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист"	2 000 руб.
12	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист", за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	3 000 руб.
13	Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством	5 000 руб.

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
14	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных организаций за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5 000 руб.
15	Водители, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) в учреждении	5 000 руб.

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя в размере 5 000 рублей к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников), указанная в пункте 1 таблицы (но не более 2-х компенсационных выплат за выполнение функций классного руководителя одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2-х и более классах), устанавливается при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе (классе-комплекте) не ниже нормативной (для классов (классов-комплектов) в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городской местности – 25 человек, для классов (классов-комплектов) в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 12 человек. Если списочная наполняемость класса (класса-комплекта) ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет межбюджетных трансфертов), указанное в пункте 2 таблицы устанавливается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается как за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов из расчета 5 000,0 рублей в месяц в общеобразовательных организациях расположенных в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более (но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2-х и более классах).

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (за счет межбюджетных трансфертов), указанное в пункте 3 таблицы устанавливается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается как за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов из расчета 10 000,0 рублей в месяц в общеобразовательных организациях, расположенных в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2-х и более классах).

2. Педагогический работник может осуществлять классное руководство только в одном классе (классе-комплекте). При недостаточном количестве педагогических работников в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух классах и более. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательного учреждения с его письменного согласия приказом общеобразовательного учреждения.

3. Выплаты, указанные в пункте 4 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса (класса-комплекта) осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной

наполняемости класса (класса-комплекта) с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

4. Нормативная наполняемость классов при расчете доплаты за проверку письменных работ составляет:

- учреждения, расположенные в городской местности и поселках городского типа – 25 человек;

- учреждения, расположенные в сельской местности с контингентом обучающихся более 200 человек – 20 человек;

- учреждения, расположенные в сельской местности с контингентом обучающихся от 61 до 200 человек – 14 человек;

- учреждения, расположенные в сельской местности с контингентом обучающихся менее 61 человек (малокомплектные школы) – 10 человек;

-специальные (коррекционные) классы в общеобразовательных учреждениях – 12 человек.

5. Водители, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) – выплата производится пропорционально отработанному времени, но не более 5000 руб. на человека.

3.11. Работнику могут устанавливаться иные компенсационные выплаты, в целях доведения его заработной платы до минимального размера заработной платы, установленного по Ленинградской области.

3.12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### **4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок осуществления стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливается уполномоченным органом.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).премиальные выплаты к значимым датам (событиям)

4.3. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.2. настоящего Положения, не допускается.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю учреждения – по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.6. Размер премияльных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.7. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премияльных выплат по итогам работы:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.8. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;
- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.9. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (ставке заработной платы).

4.10. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.12. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к сумме должностного оклада (ставке заработной платы).

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Для тренерского состава учреждений физической культуры и спорта, структурных подразделений учреждений иных отраслей, осуществляющих спортивную подготовку на основе муниципального задания, размер стимулирующей надбавки по итогам работы устанавливается в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

4.15. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников – учреждением, до сведения руководителей учреждений – уполномоченным органом.

4.16. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.17. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

4.18. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам и праздничным дням;
- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных и региональных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации Гатчинского муниципального района, главы Гатчинского муниципального района, главы МО «Гатчина»;

Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

4.19. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному

окладу (ставке заработной платы) либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.20. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником, возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.21. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа

4.22. Суммарный объем стимулирующих выплат по учреждению утверждается уполномоченным органом в процентах от суммы минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) всех работников учреждения в целом за календарный год, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

Виды и порядок установления стимулирующих выплат работников осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании и иных выплатах работникам МБОУ «Большешколпанская СОШ» .

Перечень показателей эффективности и результативности деятельности работника и (или) критерии оценки деятельности работника, порядка их применения устанавливается в соответствии с приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района от 27.11.2020 г. № 04-18-237/20 «Об утверждении общих рекомендаций по формированию перечня показателей эффективности и результативности, а также оценки деятельности работников

муниципальных учреждений, подведомственных Комитету образования Гатчинского муниципального района» в соответствии с пунктом 4 «Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального района, муниципальных учреждениях МО «Город Гатчина» по видам экономической деятельности», принятого постановлением администрации Гатчинского муниципального района Ленинградской области № 3446 от 23.10.2020 г.

Порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается приказом Комитета образования Гатчинского муниципального района.

Размеры стимулирующих выплат работникам школы и структурного подразделения - дошкольное отделение устанавливается приказом (распоряжением) по учреждению согласно положению о стимулирующем фонде.

Размер стимулирующих выплат директору МБОУ «Большешкопанская СОШ» устанавливается приказом (распоряжением) Комитета образования Гатчинского муниципального района.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности не лишает работника стимулирующих выплат.

## **5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУ «Большешкопанская СОШ» в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения

## **6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда**

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

где:

МДО – сумма минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по ПКГ, КУ по штатным единицам учреждения, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ВК – сумма надбавок за квалификационную категорию, классность;

ПЗ – сумма надбавок за почетные, отраслевые, спортивные звания;

УС – сумма надбавок за ученую степень;

ПК – сумма постоянных компенсационных выплат работникам по должности, соответствующей i-ой штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных разделом 3 настоящего Положения;

СТу – плановое соотношение стимулирующих выплат и окладной части заработной платы в учреждении, устанавливаемое уполномоченным органом.

6.2. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников учреждений, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

### **Гарантии по оплате труда**

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях и по условиям, предусмотренным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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».

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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», требуется письменное согласие работника.

Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года, на основе тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

Оплата труда работников МБОУ ««Большеколпанская СОШ» производится на основании трудовых договоров, заключаемых между директором и работниками.

**I. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям рабочих, замещающих должности по общепрофессиональным профессиям рабочих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,10
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым	1,20

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ые профессии рабочих второго уровня»		предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля (автобуса), оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; охотник промысловый; пожарный	
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,40
	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

<1>Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного

комитетом образования Гатчинского муниципального района, и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

**II. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ, должности, включенные в ПКГ	КУ, не	Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	агент по закупкам; агент по снабжению; делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка;	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-лаборант; техник-программист; художник	1,30
	2-й КУ	заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55
	3-й КУ	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
	4-й КУ	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное	1,75

ПКГ, должности, включенные в ПКГ	КУ, не	Должности	Межуровневый коэффициент
		наименование «ведущий»	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-лаборант; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30
	5-й КУ	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,50
ПКГ	1-й	начальник отдела кадров (спецотдела и	3,00

ПКГ, должности, включенные в ПКГ		КУ, не	Должности	Межуровневый коэффициент
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	КУ		др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	
	2-й КУ		Главный <1> (аналитик; диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик)	3,10
	3-й КУ		Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, директор (руководитель, заведующий) методическим отделом (службой)	4,00
Должности, не включенные в ПКГ			Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы	1,95
			Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
			Специалист по охране труда I категории	2,20
			Ведущий специалист отдела (сектора) <1>	2,30
			Контрактный управляющий	2,50
			Заведующий библиотекой	2,60

**III. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям работников образования**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Дежурный по режиму; младший воспитатель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,50
		- без высшего профессионального образования	1,35
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-	

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент	
		преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,90
Должности, не включенные в ПКГ	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25	