

Согласовано:
Протокол Управляющего совета
МБОУ СШ № 7 г.о.Кохма
№ 79 от 01.04.2025 года

Принято общим собранием трудового коллектива
Протокол № 2 от 01.04.2025 г.
Утвержден приказом № 36 от 03.04.2025 г.
Директор МБОУ СШ № 7 г.о.Кохма
И.А.Напалкова



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней школы № 7
городского округа Кохма Ивановской области
(с изменениями Решения Совета городского округа Кохма от 13.07.2011
№ 60 «Об утверждении Типового положения о системе оплаты труда
работников общеобразовательных учреждений городского округа
Кохма»)**

**(в редакции решения городской Думы городского округа Кохма шестого
созыва от 25.09.2024 «О внесении изменения в Решение Совета
городского округа Кохма от 13.07.2011 № 60 «Об утверждении Типового
положения о системе оплаты труда работников общеобразовательных
учреждений городского округа Кохма»;
в редакции Решения городской Думы городского округа Кохма шестого
созыва от 26.03.2025 № 83 «О внесении изменения в Решение Совета
городского округа Кохма от 26.11.2008 № 83 «О системах оплаты труда
работников муниципальных учреждений городского округа Кохма и
органов местного самоуправления городского округа Кохма»)**

Кохма 2025г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы № 7 городского округа Кохма Ивановской области (далее Учреждение), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Типовым положением.

2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области, и количеством учащихся в Учреждении (в целях планирования бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности № ОО-1 по уровням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников Учреждения (далее – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения, ФОТоу).

Общий объем средств Учреждения рассчитывается на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется, исходя из объемов средств, поступающих в установленном порядке Учреждению городского округа Кохма из бюджета городского округа Кохма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

3. Распределение фонда оплаты труда Учреждения

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

«ш» – стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон «ш» от 20 до 30%. Значение «ш» определяется Учреждения самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель Учреждения, заместители руководителя, и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного персонала, общеобразовательного персонала (педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, библиотекарь, секретарь-машинистка, лаборант и др.) и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, сторожа и др.) и складывается из:

$ФОТб = ФОТуп + ФОТпп$, где:

ФОТуп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3.3. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$ФОТпп = ФОТб \times пп$, где

«пп» – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение «пп» – до 75%, но не менее 60%.

Значение определяется Учреждением самостоятельно.

3.4. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера (в твердой денежной сумме или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Учреждения.

Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения.

В случае изменения суммы фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Типовым положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}, \text{ где}$$

«с» – доля специальной части ФОТ_{пп}. Рекомендуемое значение «с» - до 30 %.

Значение «с» устанавливается Учреждением самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (ФОТ_о) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Примерное соотношение ФОТ_{аз} - 85%, ФОТ_{нз} - 15%. Данное соотношение и порядок распределения ФОТ_{нз} могут определяться самим Учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым Учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}) по формуле, указанной в п.4.4.

4.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

ФОТаз x 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \text{a4} \times \text{в4} + \text{a5} \times \text{в5} + \text{a6} \times \text{в6} + \text{a7} \times \text{в7} + \text{a8} \times \text{в8} + \text{a9} \times \text{в9} + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52}$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами, и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (примерная доля - 10 % ФОТпп, Учреждением самостоятельно);

- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и

за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15 % ФОТпп, определяется Учреждением самостоятельно);

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля – 5 % ФОТпп, рассчитывается Учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного Учреждения (К) устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов (К) установлены в размере:

а) К = 1,4 (начальная школа);

б) К = 1,2 (русский язык, иностранный язык, математика);

в) К = 1,15 (литература, история, обществознание, география, биология, физика, химия, экономика, астрономия.);

г) К = 1,10 (информатика, , 2 - 4 классы начальной школы);

д) К = 1,05 (право, технология, ИЗО, черчение.);

е) К = 1,0 (физическое воспитание, музыка, ОБЖ, ОДНКНР),

ж) К от 5,0 до 15,0 (АООП)

з) К=6,0 (домашнее обучение)

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может составлять:

1,00 - для педагогических работников, прошедших процедуру соответствие занимаемой должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в Учреждении).

4.9. В случае экономии ФОТс Учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и производить выплаты согласно решению управляющего совета Учреждения.

4.10. Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (учителей, преподавателей) рассчитывается по формуле:

$O = Стп \times У \times Чаз \times К \times А + Днз + ЕДКк$, где:

О - оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями));

ЕДКк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников.

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times (U_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + U_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + U_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз} + \text{ЕДКк}$$

4.11. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по квалификационным уровням ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ (согласно приложению 1 к настоящему Типовому положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику до доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется по следующей формуле:

$$Зп = О + Кв + Св + Д, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

Кв – выплаты компенсационного характера;

Св – выплаты стимулирующего характера;

Д – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей рабочих на повышающий коэффициент:

$$О = М_о * К_д, \text{ где:}$$

О – должностной оклад работника;

М_о – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (согласно приложению 1 к настоящему Типовому положению);

К_д – коэффициент по занимаемой должности (согласно приложению 1 к настоящему Типовому положению)

4.13. В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещающей им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов не включается.

5. Расчет заработной платы руководителя Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается на основании трудового договора и состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается с учетом повышающего коэффициента, применяемого при установлении должностного оклада руководителя в зависимости от группы по оплате труда, установленного в соответствии пунктом 5.3 раздела 5 «Расчет заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений» настоящего Положения.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и их заместителей Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается локальным актом учредителя в пределах кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя.

5.2. Отнесение к группам по оплате труда руководителя Учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей Учреждения (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, читального и спортивного залов, стадиона, медицинского кабинета, столовой и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента групп по оплате труда руководителя Учреждения управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма может вводиться система рейтинговых баллов.

В зависимости от установленной группы по оплате труда, определенной в соответствии с приложением 2 к настоящему Типовому положению, применяются следующие коэффициенты:

- 1 группа – коэффициент 1,8;
- 2 группа – коэффициент 1,65;
- 3 группа – коэффициент 1,5;
- 4 группа – коэффициент 1,3.

5.3. Из специальной части ФОТуп могут осуществляться доплаты руководителю за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

6. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения

6.1. Управление образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.

6.2. Централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений в составе фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения составляет 1% годового фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

6.3. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о распределении выплат стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений, утвержденным управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма. Выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы руководителей. Порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом управления образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются управляющим советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), в соответствии с регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и иных выплат устанавливаются с учетом разрабатываемых в Учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

7.2. Порядок рассмотрения управляющим советом Учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим локальным нормативным актом Учреждения и положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждений.

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная плата работников Учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда

8.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	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; дворник; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер) - 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд	2889	1 1,03 1,06

1. ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель	6501	1,169 - без категории 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	6886	1,169 - без категории 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального	6929	1,169 - без категории 1,203 - первая категория

	образования), учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		1,261 - высшая категория
--	---	--	--------------------------

2. ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общетраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь, делопроизводитель	4118	1
ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Лаборант	4693	1
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5707	1
ПКГ «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	инженер-энергетик (энергетик)	6261	1

3. ПКГ общетраслевых должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	6491	1

5. Размеры окладов не отнесенных к ПКГ

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности

Специалист по охране труда	6262	1
Контрактный управляющий *	6262	1,2
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с летскими общественными объединениями	6929	1

* Назначение на указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере закупок не менее одного года.