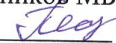


МБОУ

«Черемушкинская средняя общеобразовательная школа № 1»

СОГЛАСОВАНО

Представителем общего собрания
работников МБОУ ЧСШ №1

 О. Ю. Пестова
01.09.2022 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ ЧСШ № 1

Т. И. Жукова

Приказ от 01.09.2022 г. № 192-е

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования г. Саяногорск «Черемушкинская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее МБОУ «ЧСШ № 1») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 05 июля 2013 года № 60-ЗРХ «Об образовании в Республике Хакасия», Законом Республики Хакасия от 12 ноября 2008 года № 65-ЗРХ "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений", постановлением Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011г. № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», постановлением Администрации муниципального образования г. Саяногорск № 1101 от 30.05.2011г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования г. Саяногорск», а также других нормативных правовых актов РФ о системах оплаты труда.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет субвенций Республики Хакасия, средств муниципального бюджета г.Саяногорска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Размер начисленной заработной платы работника ОУ, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, Законом Республики Хакасия

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами ОУ, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия, муниципальными правовыми актами органа местного самоуправления и настоящим Положением.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников в учреждении включает в себя размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням ПКГ, окладов (должностных окладов работников), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.

Состав фонда оплаты труда работников учреждения состоит из следующих частей: должностных окладов работников, фонда компенсирующих выплат, фонда стимулирующих выплат, централизованного фонда стимулирования руководителя. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять от 10 до 15 процентов на оплату труда, формируемых за счёт субвенций Республики Хакасия, бюджетных ассигнований из муниципального бюджета. Размер централизованного фонда на стимулирование руководителя в составе фонда стимулирующих выплат составляет до 1,5 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения и утверждается приказом Городского отдела образования г. Саяногорска.

2.4. ОУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимального размера.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения по ПКГ устанавливаются постановлением Администрации муниципального образования город Саяногорск согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учёта повышения по другим основаниям.

2.6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Руководитель учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). При определении размеров окладов (должностных окладов) работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования (приложение №3 к Положению). Рекомендуемый диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в приложении № 2 к Положению. Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных выплат. Руководитель ОУ при определении размера окладов (должностных окладов) работников пользуется рекомендациями Министерства образования и науки Республика Хакасия по установлению порядка применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам).

2.8. Руководитель ОУ проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням (ПКГ). Штатные должности устанавливаются в соответствии с главными целями ОУ и вводятся в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий и единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и других служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

2.9. Оплата труда работников МБОУ «ЧСШ № 1», работающих по совместительству, или на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, исходя из базового оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

2.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работникам МБОУ «ЧСШ № 1» несет руководитель.

3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times П \times U$, где:

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников МБОУ «ЧСШ № 1»;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в МБОУ «ЧСШ № 1» в части оплаты труда;

П – поправочный коэффициент для образовательных учреждений. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются Постановлением Правительства Республики Хакасия;

U – численность обучающихся по каждой ступени обучения, определяется для отдельных типов и видов учреждения, с учетом расположения образовательного учреждения в городе или сельской местности.

3.2. Фонд оплаты труда МБОУ «ЧСШ № 1» (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников МБОУ «ЧСШ № 1» (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ «ЧСШ № 1» (ФОТцст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ «ЧСШ № 1» (ФОТцст) устанавливается Городским отделом образования, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

Ц – доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой устанавливается приказом Городского отдела образования. Рекомендуемый размер до 1,5 процентов от фонда оплаты труда работников МБОУ «ЧСШ № 1».

3.4. Фонд оплаты труда работников МБОУ «ЧСШ № 1» (ФОТр) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ «ЧСШ № 1» и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – фонд компенсационных выплат работников МБОУ «ЧСШ № 1». Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 4 настоящего Положения;

ФОТст – фонд стимулирующих выплат работников МБОУ «ЧСШ № 1», который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{С}, \text{ где:}$$

С – рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр - составляет не более 15 процентов. Значение С определяется МБОУ «ЧСШ № 1» самостоятельно с учетом доведённых средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда МБОУ «ЧСШ № 1» направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУ «ЧСШ № 1» утверждается приказом Городского отдела образования и используется до конца финансового года. В случае отсутствия приказа Городского отдела образования о предоставлении руководителю МБОУ «ЧСШ № 1» стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя, либо неиспользования их в полном объеме, остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам МБОУ «ЧСШ № 1».

4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

4.2. В МБОУ «ЧСШ № 1» г. Саяногорска устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам по итогам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере:

- Повар - 12 % от должностного оклада;
- Учитель физической культуры – 4 % от нагрузки;
- Учитель химии – 12 % от нагрузки;

• районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок;

• выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в размере:

- за работу в ночное время – 35 % от должностного оклада;
- за выполнение погрузочно-разгрузочных работ – 10 % от базового оклада;
- за совмещение профессий (должностей), возложение дополнительных функциональных обязанностей – от 10 до 100 % от должностного оклада;

• доплата за классное руководство - 7 % от должностного оклада;

• вознаграждение за классное руководство, исходя из расчета 40 рублей за каждого обучающегося, но не более 1000 рублей.

• Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000,00 рублей дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы;

- денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- денежное вознаграждение за классное руководство назначается с 01 сентября 2020 года.

• за заведование кабинетами, мастерскими, лабораториями - от 5 до 10% от должностного оклада;

• за проверку тетрадей:

-1-4 классы – 15% (от должностного оклада);

среднее и старшее звено:

- русский язык и литература - до 15 % от нагрузки;
- математика – до 15 % от нагрузки;
- иностранный язык – до 10 % от нагрузки ;
- история - до 5% от нагрузки
- обществознание - до 5 % от нагрузки;
- физика - до 5 % от нагрузки;
- биология - до 5 % от нагрузки;
- химия – до 5 % от нагрузки;
- география - до 5 % от нагрузки;
- черчение – до 5% от нагрузки;

• молодой специалист – 30%; 50% от должностного оклада;

• за звание – 10 % от базового оклада.

4.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими

нормы трудового права и в пределах бюджетных ассигнований, утверждённых главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда.

4.4. Руководитель учреждения организует работу по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, осуществление компенсационных выплат за работу в указанных условиях не производится.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и ежегодным приказом руководителя ОУ.

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется в МБОУ «ЧСШ № 1»:

- 30% - на выплаты АУП, УВП, МОП;
- 70% - на выплаты педагогическим работникам.

5.2. Периодичность стимулирующих выплат определяется положением о материальном стимулировании работников МБОУ «ЧСШ № 1».

5.3. В МБОУ «ЧСШ № 1» устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за общий стаж педагогической работы;
- за выполнение работ, не входящих в обязанности работника по занимаемой должности;
- выплаты за руководство Городским методическим объединением педагогов на основании приказа ГорОО;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок, условия и размер стимулирующих выплат устанавливается МБОУ «ЧСШ № 1» самостоятельно в соответствии с трудовым договором и локальным нормативным актом «Положение о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования г. Саяногорск».

Размер выплат за руководство Городским методическим объединением педагогов устанавливается в размере до 20% к должностному окладу.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников, локальными нормативными актами учреждения.

Стимулирующая выплата за общий стаж педагогической работы производится основному педагогическому персоналу учреждения, заместителям директора, директору, ведущим часы по предметам, устанавливается в процентах к базовому окладу. На установленные за стаж педагогической работы выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия. Конкретный размер данных выплат приведен в таблице:

Размеры стимулирующих выплат за общий стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат, процент
От 5 до 10 лет	3 %
От 10 до 20 лет	5%

Свыше 20 лет	7%
--------------	----

Стимулирующие выплаты за общий стаж педагогической работы не производятся внешним совместителям.

5.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении, в абсолютных размерах к установленным окладам (должностным окладам) работников или через стоимость балла.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных ОУ на оплату труда работников.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя.

5.7. Порядок снятия надбавок стимулирующего характера:

- При нарушении Устава МБОУ «ЧСШ № 1»;
- При нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;
- При ненадлежащем выполнении должностных обязанностей работников;
- При необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- При обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника школы;
- За невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечении безопасности людей;
- При оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- За пропуски педсоветов, семинаров, совещаний педагогов без уважительной причины;
- За создание неблагоприятного психологического климата в коллективе, распространение недостоверных сведений, оскорбляющих личность и достоинство человека, приводящих к возникновению конфликтных ситуаций, которые дезорганизуют работу всего коллектива;
- При отсутствии средств в фонде стимулирования.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера. Выплаты производятся в соответствии с требованиями настоящего Положения.

6.2 Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и стимулирующего характера. Выплаты производятся в соответствии с требованиями настоящего Положения и Положения о Материальном стимулировании работников МБОУ «ЧСШ № 1».

6.3. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 3 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций ОУ. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности "Образование", устанавливается согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом Городского отдела образования г. Саяногорска согласно утверждаемому положению по отнесению подведомственных учреждений к группам оплаты труда руководителей.

6.4. Городской отдел образования г. Саяногорска может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и руководителем ГорОО на учебный год и включает в себя все должности руководителей (заместителей руководителей, главных бухгалтеров), специалистов и служащих (профессии рабочих данного учреждения.).

7.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

за 18 часов в неделю:

- учителям, ведущим преподавание в 1 – 11 классах
- педагогам дополнительного образования
- руководителям кружков и факультативов

за 30 часов в неделю

- воспитателям ГПД;

за 36 часов в неделю:

- педагогу – психологу
- социальному педагогу
- педагогу-организатору
- преподавателю-организатору ОБЖ
- педагогу-библиотекарю

Работникам, не перечисленным выше, устанавливается оплата за 40-часовую рабочую неделю.

7.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Из фонда оплаты труда МБОУ «ЧСШ № 1» может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

- При организации отдыха и лечения;
- При возникновении чрезвычайных ситуаций;
- В случае смерти работника или его близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье);
- При несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т. д.;
- Для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения сотрудника (при наличии подтверждающих документов);
- В связи со свадьбой работника школы, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа директора, согласованного с уполномоченным представителем трудового коллектива.

Материальная помощь может выплачиваться как фиксированными суммами, так и в процентном соотношении.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов)
работников МБОУ ЧСШ №1 г. Саяногорска
по профессиональным
квалификационным группам (ПКГ)

Наименование	Квалификационный уровень	Размер базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1	3480
ПКГ должностей педагогических работников	1	7456
	2	7728
	3	7850
	4	8082
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	1	3565
	2	3600
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	1	3660
	2	3720
	3	3816
	4	3888
	5	3960
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	1	4200
	2	4260
	3	4320
	4	4380
	5	4440
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1	3565
	2	3600
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1	3660
	2	3720
	3	3816
	4	3888

ДИАПАЗОН
размеров повышающих коэффициентов к базовым
окладам (базовым должностным окладам) работников
МБОУ ЧСШ № 1 г.Саяногорска по профессиональным квалификационным
группам (ПКГ)

Наименование	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1	4,3
ПКГ должностей педагогических работников	1	1,2 - 1,6
	2	1,2 - 1,6
	3	1,2 - 1,6
	4	1,2 - 1,8
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	1	4,30
	2	4,30
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	1	4,30
	2	4,32
	3	4,35
	4	4,38
	5	4,40
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	1	4,30
	2	4,32
	3	4,35
	4	4,38
	5	4,40
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1	4,30
	2	4,40
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1	4,30
	2	4,34
	3	4,37
	4	4,40

Размеры
повышающих коэффициентов к базовым
окладам (базовым должностным окладам) педагогических работников
МБОУ ЧСШ № 1 г.Саяногорска по профессиональным квалификационным
группам (ПКГ):

- 1,8 - имеющих высшую квалификационную категорию;
- 1,6 – имеющих первую квалификационную категорию;
- 1,5 – имеющих статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;
- 1,4 – имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;
- 1,3 – имеющих высшее профессиональное образование;
- 1,2 - остальных педагогических работников.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, относимых к основному персоналу
МБОУ «ЧСШ № 1» г.Саяногорска

1. Воспитатель.
2. Педагог дополнительного образования.
3. Педагог-психолог.
4. Преподаватель (преподаватель-организатор ОБЖ)
5. Социальный педагог.
6. Учитель
7. Педагог-библиотекарь