

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ГИМНАЗИЯ ИМЕНИ МИТРОПОЛИТА ПЛАТОНА (ЛЕВШИНА)»**

109383, Москва, ул. Шоссейная, д.74  
ОГРН1147799018223  
сайт: <http://www.platon-gimnazia.ru/>

Тел.: (495) 354-39-85, (495) 354-83-10  
ИНН 7723213109 /КПП 772301001  
эл. почта: [platon.gimnazia@mail.ru](mailto:platon.gimnazia@mail.ru)

**Согласовано:**

Общим собранием трудового коллектива  
Протокол № 4 от «28» августа 2020 г

**Согласовано:**

Педагогическим советом  
Протокол № 7 от «28» августа 2020 г

**Утверждено:**

Директор Гимназии

  
И. Н. Медведева  
«28» 08 2020 г

Приказ № 31/4 от «28» августа 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и материальном стимулировании работников  
Негосударственного общеобразовательного частного учреждения  
«Гимназия имени митрополита Платона (Левшина)».**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников **Негосударственного общеобразовательного частного учреждения «Гимназия имени митрополита Платона (Левшина)»** (далее – Положение, Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением, разработанным с учетом:

- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, совмещения производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Педагогическим работникам устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка (нормируемая часть педагогической работы) в объеме 18 (восемнадцати) часов в неделю.

1.7. Размер оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

1.8. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

## 2. Фонд оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из средств субсидии из бюджета города Москвы на образовательную деятельность организации, из средств поступающих на расчетный счет организации по договорам пожертвования на уставную деятельность, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

2.3. Доля фонда оплаты труда работников, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования устанавливается в размере не более 70 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2.4. Доля фонда оплаты труда работников, выполняющих административно-управленческие функции, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в размере не более 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2.5. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части - фонда оплаты труда по единому часовому тарифу или должностным окладам, компенсационной части и стимулирующей части, и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТу} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда работников, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее – учителей);

ФОТи - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по должностным окладам, включая:

- административно-управленческий персонал Учреждения (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники) и т.п.

### **3. Оплата труда работников, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, программ дополнительного образования.**

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТу) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов.

Заработная плата учителя гимназии состоит из базовой части, компенсационной и стимулирующей. Базовая часть рассчитывается ежемесячно на основании тарификационного списка гимназии за расчетный период и табелей учета рабочего времени по формуле:

$ЗП \text{ (базовая)} = К.Ф.О.Ч. * Ст.Ч.Ун.$

Где:

ЗП (базовая) – базовая часть заработной платы учителя;

К.Ф.О.Ч. – количество фактически отработанного времени учителя в часах;

Ст.Ч.Ун. – стоимость одного часа учебной нагрузки.

3.2. Стоимость одного часа оплаты учителей, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования устанавливается Приказом директора по НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)».

3.3. Стоимость 1 часа замещенного урока устанавливается Приказом директора по НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)».

3.4. Работникам, реализующим общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования устанавливаются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- надбавки и доплаты, согласно **Приложению 1** к настоящему Положению;
- премии, которые устанавливаются и выплачиваются в порядке, установленным настоящим Положением.

### **4. Оплата труда работников, выполняющих административно-управленческие функции и иных категорий.**

4.1. Размеры должностных окладов работников, выполняющих административно-управленческие функции установлены в **Приложении 2** к настоящему Положению.

4.2. Должностной оклад директора устанавливается Единственным учредителем НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)» в лице директора АНО СРЦ «Детский приют Неопалимая Купина».

4.3. Должностной оклад других главных специалистов учреждения устанавливается в процентном соотношении от базового оклада директора гимназии, согласно **Приложения 2** к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов иных специалистов Учреждения устанавливаются в порядке, определенном в **Приложении 3** к настоящему Положению.

4.4. Работникам, выполняющим административно-управленческие функции и иным работникам, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавки и доплаты, согласно **Приложению 1** к настоящему Положению;
- премии, которые устанавливаются и выплачиваются в порядке, установленным настоящим Положением.

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

5.1. Выплаты компенсационного характера выплачиваются работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации либо локальными нормативными актами учреждения, и устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, заработной плате или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, заработной плате, не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок, устанавливаемых к должностному окладу, заработной плате.

5.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, заработной платы. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо трудовым договором.

## **6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда.**

6.1. Целями оценки эффективности и качества деятельности работников являются:

- повышение качества образовательных услуг;
- обеспечение зависимости оплаты труда от интенсивности и качества работы;
- создание единой системы объективной оценки эффективности труда работников.

6.2. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются.

Данное положение может корректироваться по мере необходимости и изменения приоритетов стимулирования сотрудников.

6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ \times СТ$ , где

ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации,

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не более 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации

6.4. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;

- разовые премиальные выплаты (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру;
- стимулирующие выплаты за установленную квалификационную категорию и отраслевые государственные награды, и звания, ученая степень;
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам за достигнутые результаты обучающихся (победитель, призер) регионального и заключительного этапов Всероссийской, Московской, Международной, иных олимпиад школьников, установленных настоящим Положением;
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам за достигнутые результаты по реализации общегородских проектов, конкурсов;
- стимулирующая выплата социального характера, при достижении юбилейного возраста 50,55,60 лет, а также при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- оказание материальной помощи сотрудникам гимназии, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию, на лечение в фиксированной сумме в размере не превышающей 10 000,00 рублей.

6.5. Основанием установления стимулирующих выплат по результатам работ является своевременное, качественное и эффективное выполнение работником трудовых обязанностей, которое обеспечивает стабильную работу НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)» при осуществлении видов образовательной деятельности, предусмотренных Уставом.

Стоимость балла рассчитывается исходя из размера фонда стимулирующих выплат и устанавливается приказом директора на учебный год.

6.6. Стимулирующие выплаты делятся на постоянные и переменные.

6.6.1. Постоянные выплаты устанавливаются на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год и выплачиваются ежемесячно. Постоянная выплата осуществляется:

- за квалификационную категорию;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград, ученая степень;
- иные основания, установленные приказом директора

6.6.2. Переменные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц и выплачиваются единовременно.

Переменная выплата осуществляется по итогам оценки эффективности деятельности работника и устанавливается по результатам проведения оценки профессиональной деятельности работника.

Оценка эффективности деятельности работников определяется на основании конкретных достижений в трудовой деятельности, высокого качества выполняемых работ и осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности.

6.8. Размеры постоянных и переменных стимулирующих выплат устанавливаются Приказом Директора НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)».

6.9. Выплаты постоянной части производятся ежемесячно за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно таблице учета рабочего времени. В отработанное время включаются периоды времени, когда за работником сохранялись место работы и средняя заработная плата, за исключением случаев временной нетрудоспособности и отпусков.

6.10. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, а сами выплаты приостановлены или прекращены в случаях:

- нарушения работником Устава, Правил внутреннего трудового распорядка НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)», должностной инструкции, инструкции по охране труда, инструкции по охране жизни и здоровья обучающихся (воспитанников), правил педагогической этики;

- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей, создания конфликтных ситуаций в коллективе; несвоевременного выполнения

заданий, невыполнения приказов, распоряжений администрации Гимназии

- применения к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

## **7. Порядок и условия установления выплат надбавок и доплат.**

7.1. Доплаты и надбавки устанавливаются трудовым договором с работником (дополнительным соглашением к трудовому договору) или приказом руководителя Учреждения при достижении соответствующих результатов деятельности работника и (или) при наличии соответствующих условий труда на срок 3 месяца с последующим пересмотром в зависимости от результатов деятельности работника.

7.2. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах к должностным окладам, заработной плате или в абсолютных размерах.

7.3. Размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера установлены в **Приложении 1** к настоящему Положению.

7.4. Доплаты и надбавки не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок, устанавливаемых к должностному окладу, заработной плате.

## **8. Порядок и условия установления премий.**

8.1. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении качества выполняемой работы и уровня ответственности за порученную работу.

8.2. Премирование работников может производиться в пределах фонда оплаты труда по результатам работы за месяц, квартал, год, а также одновременно. Основными показателями премирования являются:

соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее выполнение трудовых обязанностей, соблюдение сроков выполнения заданий;

качество выполнения работы, в том числе результативность, оперативность, организованность при выполнении должностных обязанностей;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение программы развития учреждения,

иные основания.

8.3. Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

8.4. Премии по итогам работы за месяц, за квартал или за год устанавливаются работникам в конкретном размере приказом руководителя Учреждения на основании представлений заместителей руководителя с учетом личного вклада работника в результаты деятельности учреждения за соответствующий период.

При определении размера премии работнику основаниями для снижения ее размера (непредставления к премированию) являются:

несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

низкая результативность работы;  
ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;

несоблюдение требований трудового распорядка.

Работники, поступившие на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

Не подлежат премированию работники Учреждения, к которым применено дисциплинарное взыскание в период работы, за который начисляется премия.

8.5. Единовременное премирование работников может осуществляться за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ.

Единовременная премия устанавливается работникам в конкретном размере приказом руководителя учреждения по представлению заместителя руководителя учреждения.

8.6. Премии руководителю выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

8.7. Премии по итогам работы за месяц, за квартал и за год, а также единовременные премии могут выплачиваться только при наличии экономии фонда оплаты труда, исчисленной нарастающим итогом с начала года.

8.8. Денежные средства, предусмотренные годовым фондом оплаты труда по вакантным должностям, могут быть использованы на выплату премий другим работникам.

8.9. Размер премии конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

8.10. При наличии экономии по фонду оплаты труда, исчисленной нарастающим итогом с начала года, производится дополнительное премирование.

## **9. Основание и размеры установления стимулирующих выплат.**

9.1. Размер стимулирующих выплат за квалификационную категорию устанавливается в абсолютном значении Приказом директора по НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)».

9.2. Размер стимулирующих выплат за виды наград и званий устанавливается в абсолютном значении Приказом директора по НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)».

9.3. Размер стимулирующих выплат за стаж:

- 5 % от оклада работникам, проработавшим более года в НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)».

Данная выплата назначается только основным работникам.

9.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

**Размеры доплат и надбавок, устанавливаемых  
работникам образовательной организации, реализующим общеобразовательные  
программы начального общего, основного общего и среднего общего образования,  
административно-управленческого и иного персонала Учреждения.**

**1. Установление выплат компенсационного характера.**

1.1. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно ст. 153 ТК РФ;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

1.5. Доплаты за выполнение дополнительных обязанностей работникам определяется для каждого работника исходя из видов и объемов дополнительных обязанностей, не включённых в перечень должностных обязанностей по основной должности. Размер доплат за выполнение дополнительных обязанностей работникам устанавливается приказом руководителя образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Ежемесячная доплата учителям образовательного учреждения за выполнение функций классного руководителя и координации воспитательной работы с обучающимися в классе в связи с малочисленной комплектацией классов обучающимися гимназии назначается Приказом директора НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина).

1.7. Ежемесячная доплата за проверку тетрадей по письменным предметам назначается Приказом директора НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)» в соответствии с педагогической нагрузкой.

**2. Установление выплат стимулирующего характера.**

2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;



- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии); -стимулирующие выплаты за установленную квалификационную категорию, ученую степень или отраслевые награды и звания;
- стимулирующие выплаты за стаж работы в НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)» в размере 5% от базовой части заработной платы сотрудникам, отработавшим в данном Учреждении более одного года.
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются Приказом директора по НОЧУ «Гимназия им. митр. Платона (Левшина)».

## Приложение 2.

**Должностные оклады работников, выполняющих административно-управленческие функции и иных работников**

№ п/п	Наименование должности	Процент от оклада директора, установленного трудовым договором с директором) в процентах
	Директор	100%
	Заместитель директора по УВР	50 – 70%
	Заместитель директора по безопасности	50 – 70%
	Главный бухгалтер	50 – 70%

**Порядок  
определения должностных окладов работников, не относящихся к работникам  
образовательной организации, реализующим общеобразовательные программы  
начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также  
замещающих должности кроме директора, заместителя директора, главного  
бухгалтера.**

Размеры должностных окладов, категорий работников образовательной организации, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».