

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБНОУ «ГМЛИ» (далее – Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников ГБНОУ «ГМЛИ».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) согласования с Управляющим Советом учреждения.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и

иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в примерное положение об оплате труда работников образовательных учреждений Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 (ред. от 29.08.2016) или изданием отдельного нормативного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей,

работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения и (или) положения о стимулировании, согласованных с Управляющим Советом учреждения.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются Учреждением на стимулирующие выплаты.

2.1.6. Доля базовой части оплаты труда работников составляет не менее 60% от общего ФОТ, доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не более 40%.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3% от фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретный процент централизованной доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов

деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизованная доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании правового акта учредителя учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

Положение о распределении централизованного фонда Учреждения приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы учреждения, наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})) + \text{КВ} + \text{СВ}$, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$O_r = (O \times K_1) \times K_c$, где:

O - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Kc - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень ($K_c = 1,25$);

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (O_r) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K_1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 6-10 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 9 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 10 к настоящему Положению).

2.2.4. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы Учреждения (К2) (приложение № 4 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

общепрофессиональных профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 5 к настоящему

Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № – со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного

оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период времени учебного года с 1 сентября по 31 августа.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с Управляющим советом Учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: К2; К3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную работу, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную работу, зависит от количества часов преподавания

предмета и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Op}) + (\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3})) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Op}) \times (\text{K4})),$$

где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, руб.;

Op – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н ч – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (Приложение № 6 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения за исключением педагогических работников, осуществляющих учебную работу, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (Приложение № 6 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

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

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.3. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической

деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением № 13 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательных учреждениях определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника

за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н час.мес.}) \times \text{Нфакт. мес. } i$$
, где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес. i – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных приложением № 12 к настоящему Положению.

2.5.5. При круглосуточном пребывании воспитанников в Учреждении почасовая оплата труда также устанавливается следующим работникам учреждения:

воспитатели, младшие воспитатели, медицинские сестры, повара, кухонные работники;

У данных категорий работников производится суммированный учет рабочего времени. Учетный период – календарный год.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

18 часов в неделю:

- учителям 8-11-х классов;
- педагогам дополнительного образования.

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре, воспитателям. (пп.2.6.4 в ред. в ред. Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.05.2012 № 161)

Педагогическим работникам, не предусмотренным в пунктах 2.6.1 и 2.6.4 настоящего Положения, выплачиваются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы при следующей продолжительности рабочего времени:

30 часов в неделю – старшим воспитателям;

36 часов в неделю – педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, инструкторам по труду, руководителям физического воспитания;

2.6.4. Продолжительность рабочего времени медицинских работников - 39 часов в неделю.

2.6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени — не более 36 часов в неделю.

2.6.7. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Норма часов руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), за которую производится выплата по установленным должностным окладам, установлена в объеме 360 часов в год с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

Преподавательская работа руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

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

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Преподавателям музыкальных дисциплин окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пед. институтов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды и порядок выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда по приказу директора.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, положением об оплате труда, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» устанавливается

районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с Управляющим Советом учреждения.

(Положение о стимулировании работников учреждения приведено в Приложении № 2 к настоящему Положению).

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде. Расчетный период – месяц.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения

5.1. Заработная плата руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием государственных услуг и работ, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада (ДО рук.) определяется соотношением:

$ДО \text{ рук.} \leq 3 \text{ Пср.осн.перс.} \times \text{Кот}$, где:

3Пср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала. Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении N 12 к настоящему Положению;

Кот - коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителей подведомственных учреждений устанавливаются исполнительным органом государственной власти Кемеровской области отраслевой компетенции, осуществляющим управление в сфере образования.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения размер должностного оклада руководителя учреждения на календарный год определяется учредителем.

5.3. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется учредителем.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливает руководитель учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с Управляющим Советом учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю по совокупности критериев.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда учреждения, утвержденного учредителем, согласованного с территориальной организацией профсоюза и органом государственного-общественного управления.

5.5. В установленном учредителем учреждения порядке централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

Положение о распределении централизованного фонда учреждений приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения без учета персонального повышающего коэффициента по приказу руководителя.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру предусматриваются положением об оплате труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам предусматриваются положением об оплате труда учреждения и положением о стимулировании работников учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ за аналогичный период.

6.3. В составе списочной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг, работ учитывается численность работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

6.7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году

установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется соответствующим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области.

7. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Учреждение принимает положение об оплате труда работников, руководствуясь Примерным положением, по согласованию с Управляющим Советом учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в рублях Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца:

за первую половину текущего месяца - в период с 20 по 25 число текущего месяца;

за вторую половину текущего месяца - с 5 по 15 число месяца, следующего за расчетным.

**Приложение № 1
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

Перечень компенсационных выплат

№	Наименование показателя	Размер, в % от должностного оклада (д/оклада), пед.нагрузки	Срок, на который выплата устанавливается
1.	За проверку письменных работ:		
	- по русскому языку, литературе.	20% от пед. нагрузки	На учебный год
	- по математике.	15% от пед. нагрузки	На учебный год
	- по иностранному языку.	10% от пед. нагрузки	На учебный год
	- по химии, физике, биологии, истории, географии, музыка, ИЗО.	7% от пед. нагрузки;	На учебный год
2.	За организацию классного руководства.	10 % от д/оклада	На учебный год
3.	За заведование учебными кабинетами: -кабинет информатики, химии, биологии, спорт. и тренажерный залы, кабинет лыжной подготовки, лекционный зал;	20% от д/оклада	На учебный год
	-предметные кабинеты; -заведование методическим кабинетом;	10% от д/оклада 20% от д/оклада	
	-кабинеты доп.образования(пресс- центр, хоровая студия, флористический дизайн, вокальная студия;	15% от д/оклада	
	-швейная мастерская.	20% от д/оклада	
4.	За руководство методическими объединениями.	15% от д/оклада	На учебный год
5.	За руководство исследовательскими секциями.	15% от д/оклада	На учебный год
6.	Доплата за совмещение профессий, за замещение временно отсутствующего работника.	По приказу руководителя.	По соглашению сторон
7.	За работу в вечернее время	20% от оклада	На месяц, квартал, год
	За работу в ночное время	40% от оклада	
8.	За работу в выходные и праздничные дни.	100% от оклада	По факту
9.	За работу с неблагоприятными	По приказу	На период действия

	условиями труда согласно аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда (СОУТ).	директора, 4% от д/оклада	аттестации и СОУТ
10.	Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ	В % от д/оклада или в абсолютной величине по приказу руководителя	По соглашению сторон
11.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат производимых работнику.	Постоянно
12.	За выполнение функций классного руководителя	1000,0 руб. В пределах нормативного значения численности детей в классе – 20 чел.	Ежемесячно
13.	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.	По факту

**Приложение № 2
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Положение
о стимулировании работников учреждения**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы - не менее 60%;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - не более 37%;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени, т.е. уменьшены пропорционально времени его отсутствия на работе в расчетном периоде по категориям работников.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия). Состав комиссии утверждается приказом по учреждению, с обязательным участием в ней представителя Управляющего совета учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов их деятельности за месяц.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Работники учреждения, включая заместителей директора, могут претендовать на премию по итогам работы только по основной должности.

Учителям, имеющим нагрузку более 18 часов (ставка заработной платы) в одном учреждении, размер премиальной выплаты по итогам работы не увеличивается.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

2.3. Сотрудникам, принятым внешними совместителями менее чем на одну ставку, премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются пропорционально нагрузке.

Размер премиальных выплат работникам по итогам работы уменьшается на количество дней отсутствия на рабочем месте по причине: временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске и других случаях.

2.4. Учреждение по согласованию с Управляющим Советом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

Каждому показателю эффективности деятельности определенной категории работников установлены критерии и индикаторы их измерения,

оцениваемые конкретным количеством баллов. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников образовательного учреждения:

учитель – 100 баллов;

педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс – 100 баллов;

учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;

административно – управленческий персонал – 60 баллов;

обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.5. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

2.6. Порядок и форма заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; порядок определения размера причитающихся выплат, устанавливаются в оценочных листах соответствующих категорий работников, являющихся приложением к настоящему Положению.

2.7. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя Управляющего Совета учреждения.

2.8. Каждому работнику образовательного учреждения выдается оценочный лист, в котором отражены оцениваемые показатели деятельности и индикаторы их измерения (Приложение к настоящему Положению).

2.8.1. Порядок заполнения оценочного листа. Каждому работнику образовательного учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность в соответствии с индикаторами и проставляет себе соответствующие баллы. Каждый показатель подтверждается документально. Оценочный лист выдается работнику не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии по распределению стимулирующего фонда. О днях и времени работы комиссии работник извещается заранее путем устного (на совещании) или письменного объявления о работе комиссии. При заполнении оценочных листов работников учреждения первичное обсуждение происходит в присутствии работников подразделения

и руководителя подразделения, далее проходит обсуждение на комиссии. При разногласии сторон, работник подразделения приглашается на комиссию.

2.8.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- учителя – руководителю методического объединения учреждения;
- педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;
- работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – заместителю директора по административно-хозяйственной работе;
- работники из числа административно-управленческого персонала – директору учреждения;

2.8.3. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с Управляющим Советом учреждения.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с Управляющим Советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8.4. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами комиссии по премированию, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

В случае возникновения разногласий у членов комиссии решение принимается путем открытого голосования.

2.8.5. Заполненные оценочные листы работников хранятся в архиве в течение 2-х лет.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Доля части стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление премиальной выплаты за интенсивность труда составляет не более 37%.

3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

– премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на

повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы).

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с Управляющим Советом учреждения по должностям работников учреждений в виде выплат за:

- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- расширенный круг обязанностей, увеличение объема выполняемых работ;
- добросовестный труд, высокий профессионализм;
- оперативное решение производственных вопросов;
- интенсивность и напряженность труда;
- качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников:

№	Перечень отдельных видов работ	Показатель стимулирования
1.	Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
2.	За обработку данных для ПФР. Сдача отчета по персонифицированному учету.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
3.	Выполнение обязанностей организатора мониторинга ОУ и ведение отчетной документации.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
4.	Выполнение обязанностей оператора по работе с сайтом	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
5.	Выполнение работ по хранению и увеличению библиотечного фонда.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
6.	Организация и поддержка деятельности по развитию социально-привлекательного имиджа ОУ	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
7.	За организацию мероприятий во внеурочное время, проведение внеклассных мероприятий высокого уровня.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
8.	Доплата за разъездной характер (сопровождение уч-ся на выездных мероприятиях) классным воспитателям, старшему воспитателю, соц. педагогу, педагогу-психологу.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде

9.	За работу по оформлению ведения банка данных обучающихся	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
10.	За использование здоровьесберегающих технологий	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
11.	За проведение эффективных воспитательных мероприятий в выходные дни, работа с родителями.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
12.	Ведение табеля учета рабочего времени	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
13.	За организацию и проведение на высоком уровне мероприятий: - районного; - городского; - областного; - местного уровня	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
14.	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, национальных инициатив, федеральных, региональных, муниципальных целевых программ и т.д.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
15.	За подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников, выпуск лицейской газеты.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
16.	За разработку и внедрение образовательных и воспитательных программ.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
17.	За активное участие в методической работе и конкурсах (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях и т.д.)	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
18.	За разработку нормативных документов ОУ(Устава, положения о з/плате работников учреждения, коллективного договора и т.д.)	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
19.	За сопровождение мероприятий в рамках областной экспериментальной площадки.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
20.	За проведение дополнительных психологических обследований обучающихся.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
21.	За подготовку учащихся к конференциям, конкурсам, олимпиадам и т.д.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
22.	За организацию научно-исследовательской работы с учащимися.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
23.	За достижение учащимися высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
24.	За высокий уровень организации и проведения	Наличие/отсутствие в

	итоговой и промежуточной аттестации.	отчетном периоде
25.	За качественную работу по оформлению и выдаче аттестатов;	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
26.	За высокие достижения в организации проектно-исследовательской деятельности лицеистов.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
27.	За организацию систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутри лицейского контроля.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
28.	За проведение открытых уроков, мероприятий	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
29.	За подготовку победителей и призеров спортивных соревнований всех уровней. За организацию на высоком уровне спортивных мероприятий.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
30.	За организацию мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, профилактика вредных привычек.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
31.	За подготовку победителей и призёров, активное участие в конкурсах, конкурсах-играх, КВН, фестивалях, смотрах, викторинах, конкурсах СМИ и пр. всех уровней.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
32.	За создание благоприятного психологического климата в классном коллективе и положительная динамика в развитии классного сообщества учащихся и родителей.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
33.	За художественно-оформительскую работу в образовательном учреждении.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
34.	За оказание помощи в работе молодым специалистам.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
35.	За проведение мониторинговых и диагностических исследований эффективности работы по реализации Программы развития Учреждения.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
36.	За руководство работой и оформление отчетности по реализации комплексного проекта модернизации образования (КПМО).	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
37.	За организацию и функционирование информационной среды Учреждения.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
38.	За организацию и проведение на высоком уровне ЕГЭ, ГИА	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
39.	За работу по авторским программам, программам	Наличие/отсутствие в

	профильного образования, дополнительным образовательным программам.	отчетном периоде
40.	За организацию на высоком уровне горячего питания обучающихся.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
41.	За образцовое состояние закрепленных за работниками кабинетов, развитие и укрепление их материально-технической базы.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
42.	За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, требующими усиленного педагогического внимания.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
43.	За качественную подготовку наградных материалов.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
44.	За своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде

– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

№	Перечень отдельных видов работ	Показатель стимулирования
1.	За работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
2.	Организация работ по подготовке к новому учебному году и содержание в надлежащем состоянии ОУ (озеленение территории и т.д.)	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
3.	За подготовку учреждения к зимнему сезону (утепление окон, утепление подвала, опрессовка, подготовка калориферных установок, теплоузлов и запорной арматуры, остекление окон, ремонт и утепление входных дверей и др.)	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
4.	За своевременный ремонт компьютерной техники для бесперебойного осуществления учебного процесса.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
5.	За организацию работы по заключению договоров и контрактов с предприятиями города.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
6.	За проведение работ по косметическому ремонту лицея-интерната, проведение генеральной уборки.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
7.	За оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде

8.	За успешное и качественное выполнение особо важных и срочных работ по созданию условий, соответствующих требованиям комплексной безопасности Учреждения.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
9.	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
10.	За оперативное устранение предписаний надзорных органов.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
11.	За качественное выполнение дополнительной работы (например, в отсутствие основного работника; внеплановый аварийный ремонт коммуникаций, ограждений, хозяйственных построек и др. объектов и сооружений; ремонтные работы и др.) наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
12.	За ликвидация последствий чрезвычайных или аварийных ситуаций.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде
13.	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	Наличие/отсутствие в отчетном периоде

3.4. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.5. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.6. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ

устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя Управляющего совета учреждения.

3.7. Распределение выплат стимулирующего характера за интенсивность труда педагогическим работникам, АУП, УВП, ОП лица-интерната являются либо постоянной денежной выплатой и устанавливаемой на месяц, квартал, год, либо единовременными выплатами и максимальным значением не ограниченными.

3.8. Специальная выплата медицинским работникам ГБНОУ «ГМЛИ», в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, медицинским сестрам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

- врачи-специалисты;
- медицинские сестры.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий отчетный период не назначается на основании решения Комиссии. При устранении нарушения и отсутствия последствий данного нарушения начисление премиальных выплат за оставшийся период восстанавливается на основании приказа руководителя Учреждения.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени. Размер выплаты уменьшается на количество дней отсутствия на рабочем месте по причине: временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске и других случаях.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в

каждом учреждении в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего пункта.

3.9. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

– копия паспорта;

– копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

– копия трудовой книжки;

– копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с Управляющим Советом учреждения, в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной

помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

4.4. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление поощрительных выплат составляет не более 3% при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.5. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с Управляющим Советом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам страны, учреждения или конкретного сотрудника, например премия к 8 марта, к 23 февраля, к Дню знаний, к Новому году, к юбилейной дате сотрудника, ветеранам труда в связи с уходом на пенсию и т.д.

Кроме того, в учреждении могут вводиться и дополнительные меры поощрения, например, присуждение приза или присвоение почетных званий, возможно награждение работников ценными подарками и почетными грамотами, также оказание единовременной материальной помощи работникам лица в связи со стихийными бедствиями или другими чрезвычайными обстоятельствами в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью, а также пострадавшим от террористических актов, членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью члена его семьи.

4.6. Размер выплачиваемой премии может выражаться формулировкой «один должностной оклад», «два должностных оклада» или конкретной суммой.

Конкретные размеры премий работников определяются в каждом случае, в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения не позднее 6 месяцев после наступления события, на основании которого выплачивается материальная помощь, и оформляется приказом руководителя учреждения.

Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Основание выплат	Размер премий в % от д/оклада или в абсолютной величине
Премии: - к юбилейным датам, начиная с 50 лет, и каждые 10 лет; - 55 лет - для женщин.	Ходатайство непосредственного руководителя	5000 рублей
- к знаменательным событиям, праздникам (день Знаний, день защитника Отечества, 8 Марта, Новый год, День лицеиста и т.д.), профессиональным праздникам, годовая премия.	Приказ руководителя	По приказу руководителя в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда
Материальная помощь всем работникам лицея-интерната в связи с: - необходимостью дорогостоящего платного лечения, платного оперативного лечения; - смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети); - бракосочетание - рождением детей; - стихийным бедствием (пожар, наводнение), иные чрезвычайные обстоятельства - хищение имущества;	Заявление работника, подтверждающие документы: назначения лечащего врача, квитанции об оплате; свидетельства о смерти, свидетельства о бракосочетании, свидетельства о рождении; справки из полиции, иных государственных органов	5000 рублей По приказу руководителя в абсолютной величине в пределах фонда

**Приложение №3
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

Положение о распределении централизованного фонда учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Учредитель учреждения устанавливает на текущий финансовый год централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов).

Для руководителей общеобразовательных учреждений централизуемая доля фонда оплаты труда составляет также не более 3 процентов от фонда оплаты труда и зависит от численности обучающихся в учреждении:

- до 300 человек - от 2,5 до 3 процентов;
- от 300 до 500 человек - от 2 до 2,5 процента;
- от 500 до 700 человек - от 1,5 до 2 процентов;
- от 700 до 1000 человек - от 1 до 1,5 процента;
- свыше 1000 человек - до 1 процента.

1.3. Учредитель распределяет руководителям учреждений централизованный фонд на следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Доля средств, определяемых для каждого вида выплат стимулирующего характера, определяется учредителем по каждому подведомственному учреждению в пределах установленных размеров.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной учредителем с обязательным участием в ней представителя территориального профсоюзного органа и представителя органа государственно-общественного

управления.

Сроки и периоды рассмотрения и установления премиальных выплат по итогам работы для руководителей учреждений определяет учредитель. Премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений устанавливаются по итогам деятельности за учебную четверть, квартал, полугодие, год после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учредитель учреждения по согласованию с территориальным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления по каждому виду стимулирующих выплат устанавливает показатели стимулирования.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования по решению учредителя оцениваются:

- количеством баллов;
- в процентном отношении к должностному окладу (ставке);
- в абсолютном значении.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте Учредителя.

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку руководителя учреждения по виду выплат.

2.4. По решению учредителя стоимость единицы оценки руководителя по виду выплат определяется как частное от планового размера соответствующей доли централизованного фонда, направленной на данную выплату, и максимальной оценки по данной выплате.

2.5. Учредитель устанавливает порядок и форму заполнения оценочных

листов для руководителей учреждений по видам выплат, а также порядок расчета показателей стимулирования и определения стоимости оценки.

2.6. Учредитель представляет в установленные сроки в комиссию аналитическую информацию о:

достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования руководителей учреждений по видам выплат;

набранной сумме оценок по видам выплат каждым руководителем учреждения;

стоимости единицы оценки по видам выплат для каждого руководителя учреждения;

расчетном размере выплат, причитающихся руководителю учреждения, с учетом набранного количества оценок и стоимости оценки.

2.7. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере по каждому руководителю учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого учредитель издает приказ, который согласовывается с территориальным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления, созданным при органе управления образованием. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям учреждений.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий по результатам выполнения их должностных обязанностей.

Перечень показателей стимулирования по результатам выполнения должностных обязанностей руководителей приведен в разделе 5 настоящего Приложения.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий за:

– выполнение дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей;

– реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

– особый режим работы;

– реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

– выполнение особо важных и срочных работ;

– интенсивность труда.

Конкретные виды работ и деятельности, а также показатели стимулирования устанавливаются учредителем учреждения.

3.2. Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевые значения) за реализацию дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям, определяется учредителем исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, администрацией учреждения.

Направления деятельности учреждения определяются правовым актом государственного органа управления образованием, самим учреждением с указанием направлений деятельности, целевых ориентиров, планов мероприятий.

Рекомендуемый перечень отдельных видов деятельности приведен в разделе 6 настоящего Приложения.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Доля иных поощрительных и разовых выплат устанавливается в размере не более 5 процентов от планового размера централизованного фонда учреждения.

Экономия централизованного фонда образуется при наличии разницы между суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей эффективности, и начисленными суммами за фактически отработанное время (исчисленных нарастающим итогом).

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Порядок, размеры, условия и основания назначения, поощрительных и разовых выплат руководителям учреждений устанавливаются учредителем по согласованию с территориальным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления.

Материальная помощь руководителю организации выплачивается на основании его письменного заявления.

5. Примерный перечень показателей, на основании которых устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений

5.1. Качество и общедоступность образовательных программ в учреждении:

– общие показатели успеваемости обучающихся (по результатам аттестации и других форм независимой оценки качества образования), а

также в сравнении с достигнутыми средними показателями по территории;

- обеспечение участия общественных наблюдателей в процедурах проведения независимых оценок качества образования;
- достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
- наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
- результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);
- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, активное участие в работе методических объединений различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.

5.2. Эффективность управленческой деятельности:

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (деятельность органов ученического самоуправления, управляющих и попечительских советов и др.);
- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);
- уровень развития социального партнерства;
- доля и динамика привлечения внебюджетных средств;
- соблюдение или наличие положительной динамики выполнения нормативных показателей оценки деятельности учреждения, доведенных учредителем до учреждения в качестве государственного задания (наполняемость классов, групп, соотношение педагогического персонала и контингента обучающихся, педагогического персонала и прочих работников, доля фонда оплаты труда, направляемого на выплату заработной платы основного персонала, и другие показатели);
- соблюдение режима экономии, выполнение энергосберегающих мероприятий.

5.3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, сокращение текучести кадров среди молодых специалистов;
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;
- организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

- занятость учащихся во внеурочное время;
- обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями норм безопасности: выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения и состояние территории учреждения;
- обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (организация горячего питания, наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.), эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов;
- снижение заболеваемости обучающихся, воспитанников по остроте зрения, нарушению осанки (по видам организаций - свой профиль);
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);
- организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

5.4. Повышение профессиональной компетентности руководителя (курсовая подготовка с получением соответствующего документа, добровольная сертификация, призовые места в профессиональных конкурсах, конференциях и пр.).

6. Примерный перечень отдельных видов деятельности учреждения, за реализацию которых производятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю

6.1. Для каждого руководителя перечень видов деятельности учреждения, за которые ему производятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, должен быть стабильным в течение всего учебного года.

Назначение стимулирующих выплат должно осуществляться не чаще чем один раз в полугодие.

6.2. К видам деятельности учреждений относится реализация:

- приоритетного национального проекта «Образование»;
- указов и инициатив Президента Российской Федерации, в том числе инициатива «Наша новая школа»;
- антикризисных мероприятий;
- иных мероприятий, поддержка и развитие лучших образцов отечественного образования, поддержка образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, поддержка

лучших педагогов, талантливой молодежи, внедрение современных образовательных технологий, повышение уровня воспитательной работы в школах, материально-техническое обеспечение учреждения, привлечение внебюджетных средств и т.д.

6.3. Реализация комплексных проектов модернизации образования:

- введение нормативного подушевого финансирования учреждений;
- применение новой системы оплаты труда, ориентированной на результат и направленной на повышение доходов основного персонала;
- развитие сети учреждений;
- развитие региональной системы оценки качества образования;
- расширение общественного участия в управлении образованием;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации административно-управленческого персонала организаций;
- мониторинг реализации направлений комплексных проектов модернизации образования.

6.4. Рекомендуется стимулировать руководителей учреждений по другим видам деятельности.

**Приложение № 4
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы за специфику работы образовательного учреждения (К2)

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, государственных нетиповых общеобразовательных учреждениях	0,15
2.	Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	0,15

**Приложение № 5
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.	0,1
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

**Приложение № 6
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Профессиональные квалификационные группы должностей (ПКГ)
руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Уровень ПКГ	Квалификационный уровень внутри ПКГ	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала						
1.	Секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства)	1	1	2348	1,7146	4026
2.	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики)	2	1	2460	1,3636	3355
3.	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)	2	1	2460	1,6361	4025
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников						
4.	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»)		3	3125	1,7158	5362
5.	Воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или высшее профессиональное		3	3125	1,8880	5900

	образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»)					
6.	Воспитатель (II квалификационная категория)		3	3125	2,0163	6301
7.	Воспитатель (I квалификационная категория)		3	3125	2,1878	6837
8.	Воспитатель (высшая квалификационная категория)		3	3125	2,3600	7375
9.	Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи)		1	3125	1,5865	4958
10.	Инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи)		1	3125	1,7158	5362
11.	Инструктор по физической культуре (II квалификационная категория)		1	3125	1,8880	5900
12.	Инструктор по физической культуре (I квалификационная категория)		1	3125	2,0163	6301
13.	Инструктор по физической культуре (высшая квалификационная категория)		1	3125	2,1878	6837
14.	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения или		2	3125	1,7158	5362

	среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»)					
15.	Педагог дополнительного образования (высшее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»)		2	3125	1,8880	5900
16.	Педагог дополнительного образования (II квалификационная категория)		2	3125	2,0163	6301
17.	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		2	3125	2,178	6837
18.	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2	3125	2,3600	7375
19.	Педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы)		2	3125	1,7158	5362
20.	Педагог-организатор (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы без предъявления требований к стажу работы)		2	3125	1,8880	5900
21.	Педагог-организатор (II квалификационная категория)		2	3125	2,0163	6301
22.	Педагог-организатор (I		2	3125	2,1878	6837

	квалификационная категория)					
23.	Педагог-организатор (высшая квалификационная категория)		2	3125	2,3600	7375
24.	Педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		3	3125	1,7158	5362
25.	Педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		3	3125	1,8880	5900
26.	Педагог-психолог (II квалификационная категория)		3	3125	2,0163	6301
27.	Педагог-психолог (I квалификационная категория)		3	3125	2,1878	6837
28.	Педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		3	3125	2,3600	7375
29.	Руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет)		4	3125	1,7158	5362
30.	Руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		4	3125	1,8880	5900
31.	Руководитель физического воспитания		4	3125	2,0163	6301

	(II квалификационная категория)					
32.	Руководитель физического воспитания (I квалификационная категория)		4	3125	2,1878	6837
33.	Руководитель физического воспитания (высшая квалификационная категория)		4	3125	2,3600	7275
34.	Социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»)		2	3125	1,7158	5362
35.	Социальный педагог (высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»)		2	3125	1,8880	5900
36.	Социальный педагог (II квалификационная категория)		2	3125	2,0163	6301
37.	Социальный педагог (I квалификационная категория)		2	3125	2,1878	6837
38.	Социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2	3125	2,3600	7375
39.	Старший воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»)		4	3125	1,8880	5900
40.	Старший воспитатель (II квалификационная категория)		4	3125	2,0163	6301
41.	Старший воспитатель (I квалификационная категория)		4	3125	2,1878	6837
42.	Старший воспитатель (высшая квалификационная категория)		4	3125	2,3600	7375
43.	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо среднее профессиональное образование и дополнительное		4	3125	1,7158	5362

	профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении)					
44.	Учитель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении)		4	3125	1,8880	5900
45.	Учитель (II квалификационная категория)		4	3125	2,0163	6301
46.	Учитель (I квалификационная категория)		4	3125	2,1878	6837
47.	Учитель (высшая квалификационная категория)		4	3125	2,3600	7375
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений						
48.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией , реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей)		1	3690	2,1097	7785

**Приложение № 7
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) общетраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере
образования**

№ п/п	Наименование должностей	Уровень ПКГ	Квалификационный уровень внутри ПКГ	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1.	Бухгалтер (среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет)	3	1	2907	1,2460	3622
2.	Бухгалтер II категории (высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет)	3	2	2907	1,8005	5234
3.	Бухгалтер I категории (высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет)	3	3	2907	1,9856	5772
4.	Бухгалтер (ведущий) (высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет)	3	4	2907	2,1232	6172
5.	Документовед (высшее профессиональное образование без предъявления	3	1	2907	1,2460	3622

	требований к стажу работы)					
6.	Документовед II категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет)	3	2	2907	1,8005	5234
7.	Документовед I категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа II категории не менее 3 лет)	3	3	2907	1,9856	5772
8.	Документовед (ведущий) (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа I категории не менее 3 лет)	3	4	2907	2,1232	6172
9.	Заведующий общежитием (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет), отнесенным к I группе по оплате труда руководителей)	2	3	2460	2,5098	6174
10.	Заведующий складом (среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 1 года или среднее (полное) общее образование и стаж работы в должности заведующего складом не менее 3 лет)	2	2	2460	1,6362	4025
11.	Заведующий столовой (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет), отнесенной к I группе по оплате труда руководителей)	2	3	2460	2,7272	6709
12.	Комендант (начальное	1	1	2382	1,4081	3354

	профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе)					
13.	Лаборант (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы)	2	1	2460	1,3638	3355
14.	Механик (высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет)	2	4	2460	2,1276	5234
15.	Паспортист (начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы)	1	1	2382	1,4081	3354
16.	Программист (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным	3	1	2907	2,5232	4428

	образованием, не менее 5 лет)					
17.	Программист II категории (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности программиста или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет)	3	2	2907	1,8005	5234
18.	Программист I категории (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности программиста II категории не менее 3 лет)	3	3	2907	1,9856	5772
19.	Программист (ведущий) (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности программиста I категории не менее 3 лет)	3	4	2907	2,1232	6172
20.	Секретарь (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет)	1	1	2382	1,4081	3354
21.	Специалист по кадрам (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы)	3	1	2907	1,2460	3622
22.	Специалист по кадрам II категории (высшее профессиональное образование стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет)	3	2	2907	1,8005	5234
23.	Специалист по кадрам I категории (высшее	3	3	2907	1,9856	5772

	профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам II категории не менее 3 лет)					
24.	Техник (среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы)	2	1	2460	1,4728	3623
25.	Техник II категории (среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет)	2	2	2460	1,8000	4428
26.	Техник I категории (среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет)	2	3	2460	1,9638	4831
27.	Экономист (высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет)	3	1	2907	1,2460	3622
28.	Экономист II категории (высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых	3	2	2907	1,8005	5234

	специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет)					
29.	Экономист I категории (высшее экономическое образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет)	3	3	2907	1,9856	5772
30.	Экономист (ведущий) (высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет)	3	4	2907	2,1232	6172
31.	Экспедитор по перевозке грузов (начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы)	1	1	2382	1,4081	3354
32.	Юрисконсульт (высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет)	3	1	2907	1,3846	4025
33.	Юрисконсульт II категории (высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет)	3	2	2907	1,8005	5234
34.	Юрисконсульт I категории (высшее профессиональное	3	3	2907	1,9856	5772

	(юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет)					
35.	Юрисконсульт (ведущий) (высшее юридическое образование и стаж работы в должности юрисконсульта I категории до 3 лет)	3	4	2907	2,1232	6172
36.	Должности служащих первого квалификационного уровня ПКГ « Общепромышленные должности служащих первого уровня », по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1	2	2382	1,6898	4025
37.	Должности служащих первого квалификационного уровня ПКГ « Общепромышленные должности служащих второго уровня », по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2	2	2460	1,6362	4025
38.	Должности служащих первого квалификационного уровня ПКГ « Общепромышленные должности служащих второго уровня », по которым устанавливается II внутри-должностная категория	2	2	2460	1,8000	4428
39.	Должности служащих первого квалификационного уровня ПКГ « Общепромышленные должности служащих второго уровня », по которым устанавливается I внутри-должностная категория	2	3	2460	1,9638	4831
40.	Должности служащих первого квалификационного уровня ПКГ « Общепромышленные должности служащих второго уровня », по которым может устанавливаться	2	4	2460	2,3463	5772

	производное должностное наименование «ведущий»					
41.	Должности служащих первого квалификационного уровня ПКГ « Общепромышленные должности служащих третьего уровня », по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3	2	2907	1,8005	5234
42.	Должности служащих первого квалификационного уровня ПКГ « Общепромышленные должности служащих третьего уровня », по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3	3	2907	1,9856	5772
43.	Должности служащих первого квалификационного уровня ПКГ « Общепромышленные должности служащих третьего уровня », по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3	4	2907	2,1232	6172

**Приложение № 8
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей
руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере
образования**

№ п/п	Наименование должностей	Уровень ПКГ	Квалификационный уровень внутри ПКГ	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1.	Библиотекарь (среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка без предъявления требований к стажу работы)	2	2	2460	1,4728	3623
2.	Библиотекарь II категории (высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) до 3 лет)	2	2	2460	1,6362	4025
3.	Библиотекарь II категории (высшее	2	2	2460	1,8000	4428

	<p>профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет)</p>					
4.	<p>Библиотекарь I категории (высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории до 3 лет)</p>	2	2	2460	1,9638	4831
5.	<p>Библиотекарь I категории (высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет)</p>	2	2	2460	2,1276	5234
6.	<p>Библиотекарь (ведущий) (высшее профессиональное образование (библиотечное,</p>	2	3	2460	2,3463	5772

	культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет)					
7.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	3	3	2796	2,3999	6710

**Приложение № 9
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей
руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в
сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Урове нь ПКГ	Квалифика ционный уровень внутри ПКГ	Оклад по ПКГ, руб.	Повышаю щий коэффици ент	Оклад, должност ной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»						
1.	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, не имеющий квалификационной категории)		1	2460	1,6363	4025
2.	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий II квалификационную категорию)		1	2460	1,8000	4428
3.	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий I квалификационную категорию)		1	2460	1,9637	4831
4.	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий высшую квалификационную категорию)		1	2460	2,1278	5234
5.	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		3	2460	1,4728	3623
6.	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая		3	2460	1,6363	4025

	II квалификационную категорию)					
7.	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		3	2460	1,8000	4428
8.	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		3	2460	1,9637	4831
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»						
9.	Врачи-специалисты (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, не имеющий квалификационной категории)		2	4026	1,4339	5773
10.	Врачи-специалисты (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий II квалификационную категорию)		2	4026	1,5335	6174
11.	Врачи-специалисты (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий I квалификационную категорию)		2	4026	1,6666	6710
12.	Врачи-специалисты (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий высшую квалификационную категорию)		2	4026	1,8003	7248

**Приложение № 10
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) профессий
рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Уровень ПКГ	Квалификационный уровень внутри ПКГ	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	1	2237	1,1998	2684
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	1	2237	1,2597	2818
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1	1	2237	1,3196	2952
4.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)	1	2	2237	1,3800	3087
5.	Наименования профессий рабочих, по которым	2	1	2460	1,2545	3086

	предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих					
6.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	1	2460	1,3638	3355
7.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	2	2460	1,4728	3623
8.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	2	2460	1,6362	4025
9.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2	3	2460	1,8000	4428
10.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы	2	4	2460	1,9638	4831

1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	2	4	2460	2,1276	
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	------	--------	--

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

**Приложение № 11
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Перечень категорий работников основного персонала по видам
деятельности**

№ п/п	Наименование основных государственных услуг, работ	Категории работников
1	2	3
1.	Реализация программ основного начального, общего и среднего общего образования	Учитель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), педагог-библиотекарь, старший вожатый, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тренер-преподаватель (включая старшего)
2.	Услуги по содержанию студентов, обучающихся, воспитанников в образовательных организациях	Воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель (включая старшего), младший воспитатель, помощник воспитателя, врач, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра
3.	Организация питания студентов, обучающихся, воспитанников	Заведующий столовой (шеф-повар), заведующий производством, повар, кондитер, медицинская сестра диетическая

**Приложение № 12
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ «ГМЛИ»**

**Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях,
организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном
финансировании**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,15	0,11	0,08

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 6 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.
2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.
3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.
4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами.

**Приложение № 13
к положению об оплате
труда работников
ГБНОУ ГМЛИ»**

**Перечень должностей работников образования, должностные
обязанности и профили работ которых совпадают**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по

	аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания) преподаватель физкультуры

	(физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер - преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования