

Председатель ППО
МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина

Е.В. Осина
(подпись)

Осина Е.В.
(Ф.И.О.)

«16» октября 2022 г.



Директор МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина

Л.С. Сошникова
(подпись)

Сошникова Л.С.
(Ф.И.О.)

«16» октября 2022 г.



**Дополнения и изменения
к коллективному договору**

**Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №9 им. А.С. Пушкина»
Города Волжска республики Марий Эл
на 2022-2025 г.**

Приняты на собрании
трудового коллектива
10. 10. 2022 г.
Протокол № 13

Волжск
2022
1



При регистрации коллективного договора МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина на 2022-2025 годы были выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Внести изменения и дополнения в Коллективный договор, согласно требованиям ГКУ РМЭ «ЦЗН города Волжска и Волжского района»:

1) Раздел I

1.1 согласно статье 25 ТК РФ, вторую позицию в перечне 1.3 изложить в следующей редакции: «работники учреждения в лице и представителя – председателя первичной профсоюзной организации Осиной Екатерины Валерьевны».

1.2 В пункте 1.4 после слов «представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями» добавить слова «по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30 ТК РФ)

1.3 В пункте 1.8 слово «преобразовании» исключить (ст. 43 ТК РФ)

2) Раздел II

2.1 В пункте 2.2 в третьем абзаце после слов «при заключении трудового договора» написать слова «до его подписания» (ст. 68 ТК РФ)

2.2 В последнем абзаце пункта 2.3 слова «с письменного согласия работника и учётом п.66 Типового положения» заменить на слова «по соглашению сторон трудового договора, за исключением изменения объёма учебной загрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного п.1.5 и 1.6. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников (Приказ Министерства образования и науки от 22.12.2014 г. №1601)

2.3 Второй абзац пункта 2.4 изложить в следующей редакции: « Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренной частью первой статьи 59 ТК РФ (ст. 58 ТК РФ)

3) Раздел III

3.1 В пункте 3.3.5 слова «а при наличии средств и» исключить (ст. 168 ТК РФ)

3.2 В пункте 3.3.6 слова «совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования» исключить (ст. 177 ТК РФ)

3.3 В пункте 3.3.8 слова «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» заменить на слова «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». (Приказ Министерства образования и науки РФ от 7.04.2014 г. №276)

4) Раздел IV

4.1 В пункте 4.3 слова «под расписку не менее чем за три месяца» заменить на слова «под роспись не менее чем за два месяца до увольнения» (ст.180 ТК РФ)

4.2 В пункте 4.4 слова «три месяца до его начала» заменить на слова «два месяца, а в случае массового увольнения работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения мероприятий» (ст.82 ТК РФ)

4.3 Пункт 4.4 изложить в следующей редакции:

Критериями массового увольнения работников в отрасли считать: увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работников; сокращение численности или штата работников организации в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

15% списочного состава работников в течение 60 календарных дней;

20% списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

увольнение одного процента общего числа работников образования республики в связи с ликвидацией учреждений

(Пункт 7.1.2 Территориальное отраслевое соглашение между Волжской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, МУ «Отделом образования» и объединением работодателей образовательных учреждений на 2021-2024 годы).

4.4 В пункте 4.5 во втором абзаце:

- позицию 6 в перечне исключить

- в позициях 8 и 10 исключить источник финансирования

4.5 В пункте 4.7 слова «одиноким матерям» исключить (ст. 261 ТК РФ)

5) Раздел V

5.1 Пункт 5.7 дополнить следующим абзацем:

«Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. Также запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, родителей, имеющих трёх и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет, родителей, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом».

5.2 Пункт 5.8 дополнить следующим абзацем:

«Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в

возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы» (ст. 99, 259 ТК РФ)

5.3 В пятом абзаце пункта 5.19 слова «При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой» исключить. (ст. 126 ТК РФ)

5.4 В пункте 5.20.1 добавить следующую позицию:

« - условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда». (ст. 117 ТК РФ)

5.5 В пункте 5.20.2 слова «фонда экономии заработной платы или» исключить

5.6 Пункт 5.20.3 изложить в следующей редакции:

«Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется федеральным органом исполнительной власти». (ст. 335 ТК РФ)

5.7 В пункте 5.20.4 в перечне категорий:

- вторую позицию изложить в следующей редакции:

« - родителям и жёнам(мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов УИС, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, исполнения обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году».

- в последней позиции слова «до 3 календарных дней» заменить на слова «до 5 календарных дней». (ст. 128 ТК РФ)

5.7 В разделе 5.20.5 второй абзац исключить, так как работнику при временной нетрудоспособности выплачивается только пособие по временной нетрудоспособности. (ст.183 ТК РФ)

5.8 В пункте 5.20.6 слова «но с учётом необходимости обеспечения нормального режима работы учреждения» исключить (ст. 13 ФЗ №1244-1 от 15.05.1991)

6) Раздел VI

6.1 В пункте 6.7 слова «с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации» исключить.

6.2 В пункте 6.9.2 убрать слова «не позднее» (ст. 136 ТК РФ)

6.3 В пункте 6.9.5 слова «не ниже 1/300» заменить на слова «не ниже одной сто пятидесятой» (ст. 236 ТК РФ)

6.4 Пункт 6.9.6 изложить в следующей редакции:

«Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается» (ст. 157 ТК РФ)

6.5 Пункт 6.9.7 изложить в следующей редакции: «работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых за выполнением обязательного минимума работ. Работникам, не участвующим в забастовке и не имеющим возможность работать, оплата простоя производится согласно ст. 157 ТК РФ (ст. 157, 414 ТК РФ)

7) Раздел VII

7.1 В пункте 7.4 исключить слова «неработающим пенсионерам»

7.2 Пункт 7.12 исключить, так как срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (пункт 24 порядка проведения аттестации педагогических работников, утверждённый приказом Министерства образования и науки РФ от 7.04.2014 г. №276)

7.3 Пункты 7.13, 7.14 привести в соответствие с территориальным отраслевым соглашением и изложить в следующей редакции:

Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;

выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;

в случае нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», после выхода на работу на срок, соответствующий продолжительности отпуска;

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;

выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет;

завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;

окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;

выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;

если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечении срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.

(Пункт 8.1.1 Территориального отраслевого соглашения между Волжской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, МУ «Отдел образования» и объединением работодателей образовательных учреждений на 2021-2024 гг)

7.4 В пункте 7.1 первое предложение продолжить словами: «без сохранения заработной платы»

8) Раздел X

8.1 Пункт 10.14 изложить в следующей редакции:

«Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации»(ст. 82 ТК РФ)

8.2 В пункте 10.15 первый и второй абзац привести в соответствии со статьёй 374 ТК РФ:

- «Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа»
- «Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольне-

ния только с учётом мотивированного мнения соответствующего высшего выборного профсоюзного органа».

8.3 Пункт 10.16 исключить

8.4 Пункт 10.17 необходимо исключить, так как срок действия квалификационной категории продлению не подлежит. (Пункт 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённая приказом Министерства образования и науки РФ от 7.04.2014 №276).

8.5 В пункте 10.18 исключить слова «их аттестации» (Пункт 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённая приказом Министерства образования и науки РФ от 7.04.2014 №276).

9 Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

9.1 В пункте 2.1.3 во втором абзаце третью позицию в перечне изложить в следующей редакции:

« - лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня». (ст. 70 ТК РФ)

9.2 Пункт 2.1.8 изложить в следующей редакции:

«При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем предоставляются сведения в пенсионный фонд сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального(персонифицированного) учёта». (ст. 65 ТК РФ)

9.3 Пункт 2.1.12 дополнить словами: «(за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся)» (ст. 66 ТК РФ)

9.4 Пункт 2.3.4 дополнить словами: «и вносится информация в сведения о трудовой деятельности». (ст. 66 ТК РФ)

9.5 В пункте 2.4.14:

- в первом абзаце после слов «в неё записью об увольнении» добавить слова «или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя»

- во втором абзаце после слов «Запись в трудовую книжку» добавить слова «и внесение информации в сведения о трудовой деятельности» (ст. 84.1 ТК РФ)

9.6 В пункте 3.7.5 слова «не ниже одной трёхсотой» заменить на слова «не ниже одной сто пятидесятой» (ст. 236 ТК РФ)

9.7 Пункт 4.1.12 изложить в следующей редакции

В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заместитель руководителя по АХР (завхоз), заведующий канцелярией, заведующий библиотекой (библиотекарь).

9.8 В пункте 4.1.13 второй абзац дополнить следующим предложением:

«Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей – инвалидов, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы» (ст. 99, 259 ТК РФ)

9.9 Пункт 4.3.3 дописать следующим предложением:

«Также запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет, родителей, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом» (ст. 259 ч. 3 ТК РФ)

9.10 Пункт 4.3.8 дописать следующими словами:

«Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время» (ст. 262.1, 262.2 ТК РФ)

9.11 Пункт 6.11 изложить в следующей редакции:

«Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Ко-

декса производится с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации» (ст. 82 ТК РФ)

10. Приложение №3.1 исключить, так как оно дублирует Приложение №3 (Техническая ошибка)

11. Приложение №4 исключить

12. Приложение №5 пункт 25 привести в соответствие с Территориальным отраслевым соглашением (Пункт 6.3.4 Территориального отраслевого соглашения между Волжской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, МУ «Отдел образования» и объединением работодателей образовательных учреждений на 2021-2024 годы) *см. Приложение №5*

Приложение №5

13. Приложение 5.1 исключить. Приложение 6 изложить в новой редакции.

14. В Приложение №13, 14 внести изменения (*см. Приложение №13, 14*)

15. Приложение №21 исключить, так как оно повторяет Приложение №20 (Техническая ошибка)

16. Приложение №22

16.1 Раздел II изложить в следующей редакции:

«Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестации;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

е) отсутствующие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием;

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу» (пункт 22 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Министерства образования и науки от 7.04.2014 №276)

16.2 Раздел III изложить в следующей редакции. (Приложение №4 к Территориальному отраслевому соглашению между Волжской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, МУ «Отдел образования» и объединением работодателей образовательных учреждений на 2021-2024 годы) *см. Приложение №22*

СОГЛАСОВАНО
с первичной профсоюзной организации
МОУ СШ № 9 им. А.С. Пушкина
Протокол от «29 августа 2022 г. №
9

Председатель
профсоюзной организации
МОУ СШ № 9 им. А.С. Пушкина
Осина Е.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение № 5
к коллективному договору
от «29 августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МОУ СШ № 9
им. А.С. Пушкина
Копыткова Л.С.
(подпись) (Ф.И.О.)

« 10 » октября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 9 им. А.С. Пушкина»

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 9 им. А.С.Пушкина, подведомственного Муниципальному учреждению «Отдел образования» (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципального образовательного учреждения, подведомственного Муниципальному учреждению «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» (далее - учреждения).

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

другие вопросы оплаты труда.

3. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Оплата труда работников учреждений устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл.

Фонд оплаты труда автономного и бюджетного учреждения формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:
ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включает в себя размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 1 сентября 2013 года.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно - вспомогательного персонала учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н:

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
2	педагог дополнительного образования педагог организатор социальный педагог	7 271
3	педагог-психолог	7 610
4	педагог-библиотекарь преподаватель-организатор ОБЖ учитель учитель-логопед (логопед)	7 947

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1 наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2 наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарификационными разрядами, предусмотренными единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
	3 677
1 разряд	
2 разряд	3 939
3 разряд	4 069
4 разряд	4 333
5 разряд	4 595
6 разряд	4 857
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	5 512

15. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №247н:

15.1. Профессиональная квалификационная должности служащих второго
уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	заведующий канцелярией заведующий хозяйством заведующий складом	4 988
2	заведующий производством	5 250

15.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	специалист по охране труда и технике безопасности инженер-программист	5 775

16. С учетом специфики работы в учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12 - 15 настоящего Положения:

16.1. За работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам - 1,15.

16.2. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении - 1,2;

17. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 16 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 16 настоящего Положения, с учетом абзаца третьего пункта 11 настоящего Положения образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютных размерах, но не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашением.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждений в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

- до 12 процентов ставки (оклада) за вредные условия труда;

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в локальном нормативном акте.

21. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

21.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 50 процентов часовой ставки (оклада).

21.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

21.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для

обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

21.4. Работникам учреждений, привлекаемым для работы в оздоровительных учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

21.5. Работникам учреждений, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

21.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения. Общий размер средств, направляемых на доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 40 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

21.7. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе; руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями и комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, работа с родителями и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности учреждения.

22. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективного договора и соглашений.

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

Стимулирующие выплаты

24. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

25. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

26. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

26.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждения, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

26.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - до 500 рублей.

Работникам учреждения, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

27. Надбавка за стаж работы устанавливается:

27.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Порядком согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

27.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций.

27.3. Надбавки, указанные в подпунктах 26.1, 26.2 пункта 26 и подпункте 27.1 пункта 27, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

28. Премии по итогам работы

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат.

29. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

30. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Муниципальным учреждением «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» (далее - МУОО), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения МУОО.

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

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

В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

32. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы текущего учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

33. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

34. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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 (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

35. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

лица, не имеющие ученой степени (ученого звания), - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

36. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению № 2 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0

II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

38. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

39. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется МУОО.

40. МУОО может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными МУОО, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

41. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается МУОО в красности от 1 до 8.

VII. Другие вопросы оплаты труда

41. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается МУОО.

42. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного МУОО.

СОГЛАСОВАНО
с первичной профсоюзной организацией
МОУ СП № 9 им. А.С. Пушкина
Протокол от «29 августа 2022 г. №
9

Председатель
профсоюзной организации
МОУ СП № 9 им. А.С. Пушкина
Профсоюзная
организация
МОУ СП № 9
Осина Е.В.
(подпись) (Ф.И.О.)



Приложение № 6
к коллективному договору
от «29 августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МОУ СП № 9
им. А.С. Пушкина
Кочивикова Л.С.
(подпись) (Ф.И.О.)



« 10 » октября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании, надбавках, доплатах
и других видах материального поощрения
и стимулирования работников учреждения
на 01.09.2022- 31.08.2023 учебный год.**

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
« 29 » августа 2022 г.

Положение

о премировании, доплатах, надбавках и других видах материального поощрения и стимулирования работников МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина

I. Общие положения

1. Положение о премировании, доплатах, надбавках и других видах материального поощрения и стимулирования работников МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина (далее Положение) вводится с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников.
2. Положение разработано на основании:
Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года
Положения о системе оплаты труда работников МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина
3. Регулирование порядка установления доплат и надбавок в пределах выделенных сумм осуществляется в образовательном учреждении настоящим Положением и закреплено в коллективном договоре.
4. Вопросы, связанные с установлением доплат и надбавок на основе настоящего Положения решаются администрацией образовательного учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива
5. Настоящее Положение утверждается администрацией образовательного учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива.
6. Общественный контроль за соблюдением порядка установления доплат и надбавок, их перечня и размеров осуществляется Советом школы, оформляется приказом и доводится до сведения работников под роспись.
7. Материальное поощрение, установление и выплаты надбавок и доплат руководителю МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина осуществляется в соответствии с Положением о премировании, доплатах, надбавках руководителей ОУ на основании приказа Муниципального учреждения «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск»
8. Виды и размеры постоянных доплат и надбавок устанавливается не реже 1 раза в год и могут быть изменены в связи с изменениями условий труда по интенсивности, сложности, напряженности или с ухудшением качества работы работника.
9. Остаток стимулирующей надбавки, неиспользованной в данном месяце, по совместному решению администрации с председателем профкома переносится на следующий период
10. Работникам МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина к ставкам заработной плате, окладам (должностным окладам) устанавливаются:
 - ✓ компенсационные выплаты;
 - ✓ стимулирующие выплаты

II. Компенсационные выплаты

1. Работникам учреждения в соответствии со специальной оценкой рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях устанавливается доплата в размере до 12 % от ставки.
2. Доплаты работникам школы:
 - 2.1 за совмещение профессий - до 15 000 рублей;
 - 2.2 за увеличение объема выполненных работ, не входящих в должностные обязанности – до 15 000 рублей;
 - 2.3 за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников - до 15 000 рублей;
3. **Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности:**
 - 3.1. Учителям за классное руководство 1-11 классов из расчета 45 рублей за одного обучающегося;
 - 3.2. Проверка тетрадей: за фактически недельную часовую нагрузку из расчета должностного оклада учителя:
 - 1-4-й классы – 10% (тетради проверяются каждый день)
 - 5-11-е классы за проверку письменных работ:
 - ✓ русский язык и литература –15% (5-й кл – после каждого урока у всех учеников, 6-й

- кл- в первом полугодии – после каждого урока у всех учеников, во втором полугодии – после каждого урока у слабых учеников, остальные 1 раз в неделю, 7-9 кл –1 раз в неделю, 10-11 кл- 2 раза в месяц),
- ✓ математика –15% (5-й кл. после каждого урока у всех учеников, 6-й кл. 1 раз в неделю, 7-9 кл- 1 раз в неделю, 10-11 кл- 2 раза в месяц),
 - ✓ иностранный язык – 10% (5-й кл. после каждого урока у всех учеников, 6-й кл. – 1 раз в неделю, 7-9 кл. – 1 раз в неделю, 10-11 кл. – 2 раза в месяц), независимо от наполняемости,
 - ✓ история, обществознание – 5% (контрольные, самостоятельные работы, тесты),
 - ✓ черчение – 5% (контрольные, самостоятельные работы, лабораторные, тесты),
 - ✓ биология –5% (контрольные, самостоятельные работы, лабораторные, тесты),
 - ✓ химия – 10% (контрольные, самостоятельные работы, лабораторные, тесты),
 - ✓ физика – 10% (контрольные, лабораторно - практические работы),
 - ✓ география – 5% (контрольные, ЛПР, контурные карты),
 - ✓ ИЗО – 5% (рисунки учащихся),
 - ✓ информатика - 5%
 - ✓ астрономия - 5%
- 3.3. Заведование учебными кабинетами (при наличии паспорта кабинета) – 10% от базового оклада учителя;
- 3.4. Ведение кружковой работы, элективных курсов, руководство спортивным клубом, театром, работа в профильных классах, организация работы школьного самоуправления и детской общественной организации – до 100% от должностного оклада;
- 3.5. Заведование мастерскими технологии – 20% от базового оклада учителя - (соблюдение ТБ – 4%, соблюдение санитарно- гигиенических норм- 4%, сохранность оборудования – 7%, дидактический раздаточный материал – 2%, творческие работы учащихся, постоянные, временные экспозиции – 3%, подготовка к выставке работ;
- 3.6. Заведование учебно-опытным участком – 20% от базового оклада учителя;
- 3.7. Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 50% от базового оклада учителя:
- ✓ организация работы спортивных секций – 30%,
 - ✓ ремонт спортивного инвентаря – 10% ,
 - ✓ подготовка команд к участию в городских соревнованиях – 10%
- 3.8. Руководство методическими объединениями:
- ✓ городским МО – 1000 руб.
 - ✓ школьным МО – 500 руб.
- 3.9. Проведение работы по дополнительным программам – до 100% от должностного оклада;
- 3.10 За организацию и функционирование работы школьного музея до 15 000 рублей;
- 3.11 Охрана здоровья учащихся (организация питания) – 4 000 руб.;
- 3.12 Библиотекаря за работу с библиотечным фондом школьных учебников – до 20% от должностного оклада;
- 3.13 Заведующей канцелярией: за дополнительную работу с родителями по работе в автоматизированных системах, личными делами обучающихся, за работу с архивом и оформление больничных листов – до 100% от должностного оклада;
- 3.14 Ответственному за расписание учебных занятий - до 50% от должностного оклада.
- 3.15 За организацию трудового обучения, профориентации, дополнительную работу с родителями – до 10000 руб.;
- 3.16 Секретарю педагогического совета – до 1 000 рублей;
- 3.17 За работу по созданию условий для результативной и эффективной работы коллектива (профком) – 1200 руб..
- 3.18 Педагогу-наставнику – 10% от должностного оклада учителя.
- 3.19 Ответственному за функционирование школьного сайта, системы «Сетевой город», электронной почты – до 100% от должностного оклада;
- 3.20 Ответственному за ГО и ЧС – 25 % от должностного оклада;
- 3.21 За руководство, а также разработку индивидуальной образовательной траектории обучаю-

щихся, включающей проектную деятельность, согласно ФГОС НОО, ООО и СОО во внеурочное время – до 1000 руб.;

- 3.22 За работу с применением дистанционных технологий – до 10000 руб.;
- 3.23 За проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися или воспитанниками и их родителями (законными представителями) – до 10000 руб.;
- 3.24 За работу с электронными образовательными ресурсами в сети Интернет – до 10000 руб.;
- 3.25 Ответственному за функционирование портала «Навигатор дополнительного образования», платформы «Моя школа» – до 10 000 руб.;

III. Стимулирующие выплаты:

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

За работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения:

- 1.1 Заместителям директора по УВР, ВР до 10 000 руб.;
- 1.2 Педагогическим работникам – до 10 000 руб.;
- 1.3 Учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу – до 10000 руб.;

2. Надбавка за качество выполняемых работ:

2.1. За наличие Почетного звания:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2000 руб.
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1500 руб.
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1000 руб.

2.2 За наличие Знаков отличия в сфере образования и науки:

- Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - до 500 руб.

Работникам, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

3. Надбавка за стаж работы:

3.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу – за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

- от 1 года до 10 лет - до 10 % от должностного оклада;
- от 10 лет до 20 лет - до 20 % от должностного оклада;
- свыше 20 лет - до 30 % от должностного оклада.

3.2 Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 % от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

4. Премии по итогам работы:

4.1. Заместителям директора по учебно-воспитательной, воспитательной, работе за:

- а) организацию предпрофильного и профильного обучения до 5 000 руб.;
- б) выполнение плана внутри школьного контроля, плана воспитательной работы до 5000 руб.;
- в) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся до 10 000 руб.;
- г) высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса до 10 000 руб.;
- д) качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно- методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) до 5 000 руб.;
- е) привлечение дополнительных источников финансирования до 5000 руб.;
- ж) организацию получения Грантов, работ по реализации проектов, непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских

- работ до 10 000 руб;
 - з) высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы до 5 000 руб;
 - и) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе до 1000 руб;
 - к) Проведение городских и республиканских семинаров, конкурсов на базе школы до 10000 руб;
 - л) за качественную работу по организации ЕГЭ и ОГЭ до 10000 руб;
 - м) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) до 5000 руб;
- 4.2 Заведующей хозяйством за:
- а) обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы до 5 000 руб;
 - б) обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда до 5 000 руб;
 - в) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ и другие до 10 000 руб;
 - г) в связи с юбилейными датами (50, 55 лет-женщины и 50, 60 лет-мужчины) до 5000 руб;
- 4.3 Педагогическим работникам за:
- а) достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения до 7000 руб;
 - б) организацию дополнительных занятий по подготовке к олимпиадам, конкурсам, конференций с особо одаренными детьми;
 - школьный до 3000 руб;
 - городской до 4000 руб;
 - республиканский до 5000 руб;
 - российский до 10000 руб;
 - в) организацию дополнительных занятий с неуспевающими до 10000 руб.;
 - г) подготовку победителей олимпиад, соревнований, конкурсов различного уровня:
 - школьный до 3000 руб;
 - городской до 4000 руб;
 - республиканский до 5000 руб;
 - российский, международный до 10000 руб;
 - д) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов до 10000 руб;
 - е) проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий высокого качества;
 - школьный до 3000 руб;
 - городской до 4000 руб;
 - республиканский до 5000 руб;
 - российский до 10000 руб;
 - ж) работу в две смены до 2000 руб;
 - з) участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения);
 - школьный до 3000 руб;
 - городской до 4000 руб;
 - республиканский до 5000 руб;
 - российский до 10000 руб;
 - и) образцовое содержание кабинета (по итогам проверки) до 5 000 руб;
 - к) высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и электронного журнала) до 10 000 руб;
 - л) участие в профессиональных конкурсах до 10000 руб;
 - м) классным руководителям выпускных классов по итогам года до 5000 руб;
 - н) преподавание в 1 классе в течение первого полугодия до 1000 руб;
 - о) преподавание в 9-11 классах предметов, вынесенных на ЕГЭ и ОГЭ до 1000 руб;
 - п) организацию дежурства по школе до 3000 руб;
 - р) организацию питания учащихся до 1000 руб. (классным руководителям);
 - с) организацию и проведение предметных кружков и студий до 15 000 руб;

- т) в связи с юбилейными датами (50, 55 лет-женщины и 50, 60 лет-мужчины) до 5 000 руб;
 - у) распространение передового педагогического опыта (обмен опытом) до 5 000 руб;
 - ф) привлечение внебюджетных средств до 5 000 руб.;
 - х) привлечение педагогических работников для работы в школьном лагере до 3 000 руб;
 - ц) ко Дню учителя, 8 марта, 23 февраля до 5 000 руб;
 - ч) Выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников – до 2 000 руб.;
 - ш) за организацию использования информационно-коммуникационной образовательной платформы «Моя школа» - до 5000 руб.;
- 4.4 Руководителям пунктов проведения экзаменов, организаторам пунктов проведения экзаменов, членам государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтных комиссий, техническим специалистам, ассистентам для лиц с ограниченными возможностями здоровья при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования - до 2000 руб. (за один экзамен);
- 4.5 **Премии для учебно-вспомогательного и технического персонала:**
- а) Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 10000 руб.
 - б) Активное участие в проводимых школой мероприятиях – до 5000 руб.
 - в) Своевременное и оперативное исполнение просьб и заявок работников школы по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций- до 10000 руб.
 - г) За расширение зоны обслуживания до 10000 руб.;
 - д) В связи с юбилейными датами (50, 55 лет-женщины и 50, 60 лет-мужчины) до 3000 руб.
- 4.6 Премирование работников производится ежемесячно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда
- 4.7 Распределение премии производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, согласно перечня показателей и критерий результатов труда работников
- 4.8 Сумма премии не зависит от нагрузки или отработанного времени, так как премия выплачивается за выполненную работу (по результатам труда)
5. Надбавки, указанные в подпунктах 2.1 и 2.2 пункта 2 раздела III (Стимулирующие выплаты) и в подпункте 3.1 пункта 3 раздела III (Стимулирующие выплаты), выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

IV. Порядок оказания материальной помощи

1. При наличии средств после производства выплат, предусмотренных разделами II, III, работникам МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина может выделяться материальная помощь в размере до 5000 руб. в следующих случаях:
 - ✓ в связи со смертью близких родственников;
 - ✓ на восстановление здоровья (лечение, операция, покупка дорогостоящих лекарств);
 - ✓ в связи с бракосочетанием;
 - ✓ в связи с рождением ребенка;
 - ✓ в связи с нанесением значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуациях.
2. Материальная помощь выплачивается не более 1 раза в календарном году, за исключением особых случаев;
3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника и приказа руководителя МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина.

V. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера

- 1 Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом нового учебного и финансового года.
- 2 Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.
- 3 Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены ежеквартально:

- ✓ в связи с невыполнением, возложенных на работника дополнительных обязанностей;
 - ✓ в связи с ухудшением качества работы;
 - ✓ в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.
4. Работникам проработавшим неполный отчетный период в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, уходом в отпуск по беременности и родам, увольнением по сокращению штатов или собственному желанию, а также по другим причинам администрация школы по согласованию с представительным органом трудового коллектива вправе премии не выплачивать.

VI. Сроки действия настоящего Положения

1. Настоящее Положение действует в течение учебного года и может быть пересмотрено в начале календарного года или по требованию одной из сторон, его подписавших.

СОГЛАСОВАНО
с первичной профсоюзной организации
МОУ СШ № 9 им. А.С. Пушкина
Протокол от «29 августа 2022 г. №
9

Председатель
профсоюзной организации
МОУ СШ № 9 им. А.С. Пушкина
Организация
МОУ СШ № 9
Осина Е.В.
(подпись) (Ф.И.О.)



Приложение № 13
к коллективному договору
от «29 августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МОУ СШ № 9
им. А.С. Пушкина
Копыткова Л.С.
(подпись) (Ф.И.О.)



« 10 » октября 2022 г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и
других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спецобуви и СИЗ	Норма выдачи на 1 год
1.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты об общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт 6 пар 12 пар
2.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 1 пара 12 пар
3.	Заведующий складом (кладовщик), подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар
4.	Учитель химии	Халат для защиты об общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или с полимерным покрытием Очки защитные	1шт Дежурный 12 пар До износа
5.	Библиотекарь (педагог-библиотекарь)	Халат для защиты об общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт

6.	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1 шт</p> <p>До износа</p> <p>2 шт</p>
7.	Кухонный рабочий (подсобный рабочий)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1шт</p> <p>До износа</p> <p>6 пар</p> <p>2 шт</p>
8.	Учитель физики	<p>Халат для защиты об общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые или с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1шт</p> <p>2 шт</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p>
9.	Заведующий хозяйством	<p>Халат для защиты об общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки резиновые или с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт</p> <p>6 пар</p>
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1шт</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p>

СОГЛАСОВАНО
с первичной профсоюзной организации
МОУ СШ № 9 им. А.С. Пушкина
Протокол от «29 августа 2022 г. №
9

Председатель
профсоюзной организации
МОУ СШ № 9 им. А.С. Пушкина
Осипова Е.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение № 22
к коллективному договору

от «29 августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МОУ СШ № 9
им. А.С. Пушкина
Солтыкина Л.С.
(подпись) (Ф.И.О.)

« 10 » октября 2022 г.

ПРАВА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, предоставляемые работникам МОУ СШ №9 им. А.С. Пушкина при подготовке и проведении аттестации

I. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

подать заявление о проведении аттестации с указанием квалификационной категории и должности, по которым желает пройти аттестацию;

лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;

представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при аттестации впервые – с даты поступления на работу);

обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

II. Освобождение от аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
 - б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестации;
 - в) беременные женщины;
 - г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
 - е) отсутствующие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием;
- Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.
Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу»

III. Оплата труда педагогическим работникам в случае выполнения ими работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория

В соответствии с совместным письмом Минобрнауки №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 3 декабря 2014 г. №505 «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276», Стороны договорились:

в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профилей деятельности (работы). (Таблица 1).

Таблица 1

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
учитель	методист (в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях)
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый
учитель, педагог-психолог, социальный педагог	тьютор
старший воспитатель	воспитатель дошкольной образовательной организации
воспитатель дошкольной образовательной организации	старший воспитатель
педагог-психолог	учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель
методист в организации дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	методист в организации дополнительного образования
педагог дополнительного образования	педагог-организатор
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры
	(физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер-преподаватель ДЮСШ
учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
мастер производственного обучения	учитель технологии (труда), инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, пе-

	дагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
учитель технологии	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, учитель- логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам
учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель музыки профессиональной образовательной организации	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель музыки профессиональной образовательной организации; концертмейстер, педагог организации дополнительного образования
тренер-преподаватель	учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
преподаватель профессиональной образовательной организации	учитель того же предмета в общеобразовательной организации
учитель общеобразовательной организации	преподаватель того же предмета профессиональной образовательной организации
мастер производственного обучения	преподаватель профессиональной образовательной организации
преподаватель профессиональной образовательной организации	мастер производственного обучения