

Согласовано: _____

и/о председателя совета трудового коллектива Директор МБУ ДО Центр Меридиан
Мамутин С.А.
01.11.2018 г.



Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества «Меридиан» города Новокузнецка

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского (юношеского) технического творчества «Меридиан» города Новокузнецка (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда.

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

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других 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) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;
- 8) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»;
- 9) в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 26.12.2017 №661 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», постановлениями администрации города Новокузнецка от 21.12.2017 №199 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Новокузнецкого городского округа», от 30.03.2018 №55 «Об увеличении фондов оплаты труда некоторых категорий работников муниципальных учреждений Новокузнецкого городского округа», руководствуясь статей 40 Устава Новокузнецкого городского округа;
- 10) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.07.2018 №143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования»;
- 11) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 12) согласования с советом трудового коллектива учреждения .

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете Новокузнецкого городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (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 (далее - МРОТ), 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 учреждения.

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

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. Порядок формирования систем 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 и (или) объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Новокузнецкого городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения 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 учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 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 или иным представительным органом (представителем) работников учреждения.

Перечень компенсационных выплат приведен в Приложении №1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании данного Положения, согласованного с председателем совета трудового коллектива.

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

2.1.5. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и определяются данным Положением:

Базовая часть фонда оплаты труда — 55,64 % от фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть с районным коэффициентом — 42,86 % от фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть распределяется следующим образом: 70% на педагогических работников, 30% на прочих работников учреждения.

2.1.6. Доля централизованного фонда составляет 1,5% от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизованной доли определяется и устанавливается учредителем учреждения ежегодно в срок до 20 января в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждений 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 (структурного подразделения 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 является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работника;

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

$Ор = (О \times К1)$, где:

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

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) 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 № 4-7 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается работодателем 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 учреждением 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 ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение № 4 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение № 5 к настоящему Положению);

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

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (Приложение № 7 к настоящему Положению).

Допускается установление окладов иных работников, не предусмотренных вышеуказанными приложениями, применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы с включением их в положение об оплате труда учреждения.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, ведомственного знака отличия (далее - почетное звание), указанные в Приложении № 3 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

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

В случае если работник имеет два и более почетных звания, увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени, почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени, 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, почетного 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 Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в Приложении № 3 к настоящему Положению, - со дня присвоения,

награждения.

2.2.5. 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 или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3)) и суммируется с его окладом (Op).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы 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.

2.2.6. Установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении 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 определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

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 размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с советом трудового коллектива

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 коэффициента K3) 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 (преподавательскую) работу (за исключением организаций дополнительного профессионального образования), определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Op}) + (\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3})) \times \text{Нагр.} / \text{Нч} + ((\text{Op}) \times (\text{K4})), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

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

Нч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников учреждения, 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 (Приложении № 4 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (Приложении № 4 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

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 № 8 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 работодателем в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения (для руководителя учреждения) - с момента изменения;
- 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной

платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится с момента наступления этого права.

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

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников 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 образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-организаторам; методистам

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

(Подраздел 1 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381).

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников 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 №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», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации №225, Министерства обороны Российской Федерации №194, Министерства внутренних дел Российской Федерации №363, Министерства юстиции Российской Федерации №126, Министерства образования Российской Федерации №2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации №777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации №292 от 30.05.2003 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» и письмом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2003 №14-55-784ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования».

2.5.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.5.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое

производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пунктах 2.6.1-2.6.4 настоящего Положения, в том числе руководителя учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.5.5. 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.

2.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.6.1. 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 организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом:

- подготовка и проведение различных событийных мероприятий разного уровня;
- подготовка учащихся к участию в мероприятиях разного уровня;
- заведование учебными кабинетами.

2.6.2. 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 учащихся учреждения;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку и участие в педагогических конкурсах.

2.6.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных 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:

- заведованием кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями;
- руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями);
- профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.7. Порядок определения уровня образования

2.7.1. 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).

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

2.7.3. 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.

2.7.4. 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 выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в 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) в пределах средств фонда оплаты труда.

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, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным положением (с изменениями) об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.1989 №601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. 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, расширения 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 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями 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 коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей руководителям, специалистам и служащим учреждения 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 устанавливаются 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 настоящим положением, согласованным с советом трудового коллектива (Приложение № 2 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время, в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде (квартал).

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

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

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и его главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента.

10% от оклада руководителя - высшее образование и/или стаж руководящей работы более 5 лет по профилю деятельности;

16% от оклада руководителя - высшее образование и/или стаж руководящей работы до 3 лет по профилю деятельности;

20% от оклада руководителя - высшее образование, стаж работы в учреждении по должностям: заведующий отделом, заведующий мастерской и т.п.;

30% от оклада руководителя - высшее образование, без предъявления требований к стажу руководящей работы по профилю деятельности.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей может устанавливаться персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

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

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем, для заместителей руководителя учреждения.

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

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяются учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения устанавливает руководитель учреждения в отношении каждого работника по согласованию с председателем совета трудового коллектива учреждения.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу включаются в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются применительно к установленным в учреждении показателям эффективности деятельности структурных подразделений, находящихся в их подчинении, и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности структурных подразделений и работы заместителей.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения (структурных подразделений учреждения) и руководителя (заместителей руководителя) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается учредителем учреждения.

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

5.7. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с комитетом областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя - с советом трудового коллектива учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

6.1. 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), педагогических работников данного учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

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

6.2. Учреждение принимают положения об оплате труда работников, по согласованию с советом трудового коллектива учреждения.

Учредитель учреждения разрабатывает и принимает положение о распределении централизованного фонда учреждений и иные нормативные акты во исполнение настоящего Положения.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, настоящему положению, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда

работников конкретного учреждения.

7. Срок действия положения

Настоящее положение вступает в действие с 01.11.2018 г.

Изменения и дополнения настоящего положения осуществляются в установленном законом порядке.

Положение подлежит пересмотру по мере изменений законодательства.

Приложение №1
к положению об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского (юношеского) технического
творчества «Меридиан»
города Новокузнецка

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного договора или иных локальных нормативных актов. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, положением об оплате труда или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; - 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 (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. <p>В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6	За работу сторожей в ночное и вечернее время	<p>В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 до 06-00 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.</p> <p>В ночное время - не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.</p>
7	<p>Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заведование кабинетами; - руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями); - организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы. 	<p>Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником.</p> <p>7.1. Заведование кабинетами 2% к должностному окладу; Заведование кабинетами со станочным оборудованием 5% к должностному окладу</p> <p>7.2. Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями) — 10% к должностному окладу;</p> <p>7.3. Организация трудового обучения, профессиональной ориентации — 10% к должностному окладу</p>

к положению об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского (юношеского) технического
творчества «Меридиан»
города Новокузнецка

**Положение о стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества
«Меридиан» города Новокузнецка**

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, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения являются 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. В учреждении на стимулирующую часть фонда оплаты труда выделено 42,76 % и распределена на выплаты по следующим видам по согласованию с председателем совета трудового коллектива :

- премиальные выплаты по итогам работы — 60%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы — 37%;
- иные поощрительные и разовые выплаты 3% при наличии экономии.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней председателя совета трудового коллектива учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и педагогических работников по типам учреждений.

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.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с представителем совета трудового коллектива учреждения устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

В учреждении устанавливается следующее максимально допустимое количество баллов:

Педагогический персонал (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист) — 100 баллов;

Прочий персонал:

- административно-управленческий персонал — 60 баллов;
- учебно - вспомогательный персонал — 40 баллов;
- прочий обслуживающий персонал — 30 баллов.

Установление показателей стимулирования, не связанные с результативностью труда, находящиеся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования остаются стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

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.

2.4. 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.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.6. В срок с 25 числа до последнего дня месяца, являющегося последним в квартале руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения являются одинаковыми.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с председателем совета трудового коллектива 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 председателем совета трудового коллектива учреждения.

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

2.8. 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 совета трудового коллектива.

2.9. Спорные вопросы решаются в учреждении согласно порядка разрешения конфликтных ситуаций. Разногласия, возникающие при установлении баллов самим работником и членами комиссии, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

2.10. При возникновении конфликтов в учреждении создается Конфликтная комиссия из представителей трудового коллектива, которая рассматривает и разрешает возникшие проблемы. Конфликтная комиссия рассматривает обращения работников учреждения в письменном виде, по каждому обращению работает персонально. При работе комиссии составляется протокол разногласий. При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение совета трудового коллектива.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. 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);
- специальная выплата педагогическим работникам учреждений, являющимся молодыми специалистами.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 №86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в следующем 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.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с председателем совета трудового коллектива по должностям работников.

3.3. 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, учредителем, администрацией учреждения.

3.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

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

3.6. В учреждении устанавливаются следующие премии за реализацию работ, отдельных видов деятельности:

№	Перечень работ, отдельных видов деятельности	Должность	Показатели стимулирования	Размер выплат (руб.)	Основания для установления выплат
3.6.1.	Работа в образовательном пространстве «Детский технопарк»	Педагог дополнительного образования	1. Разработка программной документации для «Детского технопарка»	500	Лист поручений с отметкой о выполнении задания
			2. Участие в проведении тематических мероприятий «Детского технопарка»	400	Приказ по учреждению
			3. Организация профессиональных проб	500	Приказ по учреждению
		Методист	4. Разработка нормативной и программно - методической документации для реализации инновационных дополнительных образовательных программ	1000	Лист поручений с отметкой о выполнении задания
			5. Разработка нормативной и программно - методической документации для реализации новых дополнительных образовательных программ, в том числе адаптированных.	500	Лист поручений с отметкой о выполнении задания
3.6.2.	Педагогическое сопровождение проектно-исследовательской деятельности учащихся по индивидуальной траектории развития	Педагог дополнительного образования	1. Проекты и проектные работы учащихся	300	Приказ по учреждению
			2. Исследовательские работы учащихся	300	Приказ по учреждению
			3. Проектно-исследовательские работы учащихся	300	Приказ по учреждению
3.6.3.	Социально значимое проектирование	Педагог дополнительного образования, Методист, Заместитель директора, Заведующий отделом, Педагог-организатор	1. Заполненная заявка на грантовый конкурс	1000	Лист поручений с отметкой о выполнении задания
		Заместитель директора, Заведующий отделом, Методист	2. Подготовка нормативной, программно-методической документации для создания и реализации социально-значимых проектов	1000	Лист поручений с отметкой о выполнении задания
3.6.4.	Методическое сопровождение проектов и исследований учащихся	Педагог дополнительного образования, Педагог-организатор Методист	1. Подбор информации для проектно-исследовательской деятельности учащихся	300	Приказ по учреждению
			2. Подготовка документации для проектных и исследовательских работ учащихся	300	Лист поручений с отметкой о

					выполнении задания
			3. Проведение расчетов проектов, в процессе проведения исследований.	300	Перечень
3.6.5.	Пополнение информационной базы об Учреждении в музеях г. Новокузнецка	Педагог-организатор, Методист	1. Пополнении информационной базы МАОУ ДПО ИПК о деятельности Учреждения.	500	Лист поручений с отметкой о выполнении задания
			2. Ведение летописи учреждения в музее отдела образования по Заводскому району г. Новокузнецка	500	Лист поручений с отметкой о выполнении задания
3.6.6.	Работа с кадровой документацией	Заместитель директора	1. Ведение личных дел работников Учреждения	2000	Приказ по учреждению
			2. Ведение личных карточек работников Учреждения	2000	Приказ по учреждению
			3. Заполнение трудовых книжек, трудовых договоров работников Учреждения.	1000	Приказ по учреждению
			4. Ведение табеля учета рабочего времени	2000	Табель
		Секретарь-машинистка	5. Ведение документации на военнообязанных, работающих в учреждении	2000	Приказ по учреждению
3.6.7.	Работа с системой АИС и (или): порталом Doxcel, БАЗГОФ и др.	Заместитель директора	1. Сбор сведений и подготовка информационного материала и т.п	1000	Приказ по учреждению
			2. Заполнение отчетов в системах и порталах: АИС Doxcel, БАЗГОФ и др.	1000	Регламент заполнения или перечень
3.6.8.	Работа по списанию неремонтопригодного оборудования	Методист, Заведующий мастерской, Инженер (в том числе ведущий инженер)	1. Подготовка актов	500	Приказ по учреждению
			2. Экспертиза работоспособности оборудования	1000	Перечень
3.6.9.	Работа в области организации ТБ, ГО и ЧС, ПБ учреждения	Ответственный, назначенный приказом директора	1. Разработка инструкций	1000	Перечень
			2. Проведение эвакуационных тренировок	1000	Перечень
			3. Организация обучения работников учреждения и пр.	1000	Приказ по учреждению
3.6.10	Руководство творческими группами, в том числе в рамках социально-значимых проектов, в том числе (гранты)	Ответственный, назначенный приказом директора	1. Курирование работ по заполнению грантовой заявки	500	Приказ по учреждению
			2. Подготовка и подбор материала, необходимого для заполнения заявок	500	Перечень
3.6.11	Руководство методическим	Заместитель директора по	1. Подбор и подготовка материала (слайдовые презентации, бро-	1000	Перечень

	объединением УДО технической направленности г. Новокузнецка	организационной и методической работе	щуры и пр.) 2. Проведение заседание методического совета	1000	Протокол
3.6.12	Руководство инновационной и (или) экспериментальной деятельностью учреждения	Заместитель директора, Заведующий отделом	1. Планирование инновационной и (или) экспериментальной работы в учреждении	2000	Лист поручений с отметкой о выполнении задания
			2. Совершенствование учебно-методического, организационно-правового, кадрового, материально-технического обеспечения образовательного процесса учреждения.	2000	Лист поручений с отметкой о выполнении задания
			3. Составление аналитических отчетов	2000	Перечень
			4. Участие в работе научно-практических конференций	2000	Перечень
3.6.13	Ведение сайта учреждения	Ответственный, назначенный приказом директора	1. Наполнение информационных баз	1000	Перечень
			2. Подготовка материала для размещения на сайте учреждения	1000	Перечень
3.6.14	Руководство музейной деятельностью в учреждении	Педагог-организатор	1. Систематизация музейных экспонатов, ведение картотеки	1500	Перечень
			2. Оформление выставочного пространства	1000	Перечень
			3. Проведение тематических экскурсий, выставок, мастер-классов и пр.	1000	Отчет
			4. Пополнение материальной базы музея	1000	Перечень
3.6.15	Руководство структурой «Детская библиотека» и книгохранилищем	Педагог-организатор	1. Систематизация книжного фонда учреждения, ведение картотеки	1500	Перечень
			2. Проведение тематических выставок, мастер-классов и пр.	1000	Отчет
3.6.16	Ведение базы данных учащихся учреждения	Педагог-организатор, Педагог дополнительного образования (по согласованию)	1. Сбор и систематизация информации об учащихся	1000	Отчет
			2. Работа с родительской ответственностью	1000	Лист поручений
			3. Создание портфолио учащихся	1000	Отчет

3.7. Премии за особый режим работы:

№	Перечень особых режимов раоты	Должность	Показатели стимулирования	Размер выплат (руб.)	Основания для установления выплат
3.7.1	Режим безопасных и производительных условий в учреждении	Заведующий мастерской, Дворник	1. Сбивание сосулек	1000	Лист поручений
			2. Устранение снежных заносов и наледи	2000	Лист поручений

			3. Покос	2000	Лист поручений
			4. Очистка кровли	1000	Лист поручений
3.7.2	Режим обеспечения безаварийной, безотказной работы различных систем в учреждении	Уборщик производственных и служебных помещений	1. Уборка воды, кирпича, стекла и пр.	2000	Лист поручений
		Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений, оборудования	2. Проведение штукатурно-малярных работ, и пр.	2000	Лист поручений
		Инженер (в том числе ведущий инженер)	3. Устранение аварийных ситуаций компьютерного оборудования используемого в учебно-воспитательной и административной деятельности.	4000	Лист поручений
			4. Создание программ прикладного характера: мессенджеры, редакторы, игры и т. д. Создание драйвера для СКД и др. Адаптация существующих программы под нужды конкретного пользователя и учреждения.	4000	Лист поручений
			5. Разработка сервисов (программного обеспечения) для управления вычислительной системой (периферийные, коммуникационные устройства и процессоры).	4000	Лист поручений
			6. Создание веб-страниц, программной основы сайтов учреждения. Работа с базами данных.	4000	Лист поручений
			Лаборант	7. Проведение ремонтных работ компьютерного и пр. оборудования	1000
			8. Работа с интернет сетями и сетями учреждения.	1000	Лист поручений

3.8. Премии за мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:

№	Перечень особых режимов работы	Должность	Показатели стимулирования	Размер выплат (руб.)	Основания для установления выплат
3.8.1	Независимая экспертиза	Ответственный, назначенный приказом директора	Участие в экспертных комиссиях, жюри и пр.	300	Приказ по учреждению
3.8.2.	Рекламная продукция учреждения	Педагог-организатор, Педагог дополнительного	Разработка (создание)	300	Лист поручений
			Печать	200	Лист поручений

		образования, Методист,	Распространение	100	Лист поручений
3.8.3.	Оформительская работа	Ответственный, назначенный приказом директора	оформление помещения	250	Лист поручений

3.9 Премии за особо важные и срочные работы:

№	Перечень особых режимов раоты	Показатели стимулирования	Размер выплат (руб.)	Основания для установления выплат
Все работники учреждения				
3.9.1	3.9.1. Внеплановая, срочная работа	Распоряжение руководителя учреждения:	500/1000/ 3000	Лист поручений с отметкой о выполнении задания

Размер выплат за особо важные и срочные работы устанавливаются Комиссией в соответствии с объемом выполненной работы.

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 советом трудового коллектива в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливаться в учреждении в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Конкретные виды выплат в учреждении:

№	Вид выплат	Размер выплат	Показатель
Материальная помощь			
4.3.1	Свадьба сотрудника	3000	Личное заявление Копия свидетельства о браке
4.3.2	Рождение ребенка сотрудника	3000	Личное заявление Копия свидетельства о рождении
4.3.3	Лечение сотрудника	3000	Личное заявление
4.3.4	Похороны: - близкий родственник (родители и дети, дедушка, бабушка, внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры - ст. 14 Семейного кодекса РФ);	3000	Личное заявление Копия свидетельства о смерти

	-супруг(а) сотрудника; - опекаемый родственник (при наличии подтверждающего документа).		
4.3.5	Материальная помощь в связи с трудным финансовым положением сотрудника	3000	Личное заявление
4.3.6	Юбилейные даты сотрудников: 50, 55 и т.д. лет (за каждые последующие 5 лет)	3000	Личное заявление Сведения о сотруднике (копия паспорта)
Разовые премии к знаменательным датам			
4.3.7	День знаний (1 сентября) День учителя (5 октября) Новый год (декабрь или январь)	Выделенная сумма распределяется пропорционально между всеми сотрудниками	Протокол

5. Заключительные положения

1. Настоящее Положение вступает в действие с 01 ноября 2018 г.
2. Изменения и дополнения настоящего Положения осуществляются в установленном законом порядке.
3. Положение подлежат пересмотру и дополнению по мере необходимости, изменения законодательства РФ и действует до замены.

к положению об оплате труда работников
муниципального образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр детского (юношеского)
технического творчества «Меридиан»
города Новокузнецка

**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 учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам 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», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «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 учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества «Меридиан» города Новокузнецка

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	6	7	8
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы)	3 773	1,7158	6 474
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор (высшее профессиональное образование)	3 773	1,8880	7 123
3	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор (II квалификационная категория)	3 773	2,0163	7 607
4	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор (I квалификационная категория)	3 773	2,1878	8 255
5	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор (высшая квалификационная категория)	3 773	2,3600	8 904
6	Методист (II квалификационная категория)	3 773	2,0163	7 607

1	2	6	7	8
7	Методист (I квалификационная категория)	3 773	2,1878	8 255
8	Методист (высшая квалификационная категория)	3 773	2,3600	8 904
9	Заведующий отделом учреждений реализующих 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	4 455	2,1097	9 399

Приложение №5

к положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества «Меридиан» города Новокузнецка

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	6	7	8
1	Секретарь-машинистка	2 876	1,4081	4 050
2	Корректор; лаборант	2 970	1,3638	4 050
3	Заведующий мастерской (учреждений, отнесенных к I группе оплаты труда руководителей)	2 970	2,9459	8 749
4	Инженер	3 510	1,5232	5 346
5	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3 510	1,8005	6 320
6	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3 510	1,9856	6 969
7	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3 510	2,1232	7 452

Приложение № 6

к положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества «Меридиан» города Новокузнецка

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	6	7	8
	2 квалификационный уровень	2 876		
	2 квалификационный уровень	2 970		
	3 квалификационный уровень	2 970		
	4 квалификационный уровень	2 970		
	1 квалификационный уровень	3 376		
2	Режиссер (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет)	3 376	1,7278	5 833
3	Режиссер (II категории) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет)	3 376	1,8723	6 321
4	Режиссер (I категории) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет)	3 376	2,0647	6 970
5	Режиссер (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет в художественных коллективах, имеющих звания «народный», «образцовый», а также в профессиональных театрах и творческих коллективах)	3 376	2,3999	8 102

Приложение № 7

к положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества «Меридиан» города Новокузнецка

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	6	7	8
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 701	1,1998	3 241
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 701	1,2597	3 402
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 701	1,3196	3 564
4	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)	2 701	1,3800	3 727
5	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 970	1,2545	3 726
6	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 970	1,3638	4 050
7	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	2 970	1,4728	4 374

	6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
8	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 970	1,6362	4 860
9	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 970	1,8000	5 346
10	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы	2 970	1,9638	5 832
11	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	2 970	2,1276	6 319

к положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества «Меридиан» города Новокузнецка

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
1	2
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	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
1	2

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