

**Положение
об оплате труда работников
государственного областного бюджетного общеобразовательного Учреждения
Мурманской области кадетский корпус
«Североморский кадетский корпус»
(ГБОУ МО КК «Североморский кадетский корпус»)**

(в редакции от 09.01.2024, 30.01.2024)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников государственного областного бюджетного общеобразовательного Учреждения Мурманской области кадетский корпус «Североморский кадетский корпус», подведомственного Министерству образования и науки Мурманской области (далее – Положение), разработано в соответствии с:

— приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

— постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» (в действующей редакции);

— приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области (в действующей редакции);

— приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих (в действующей редакции);

— иными нормативно-правовыми актами.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственного областного бюджетного общеобразовательного Учреждения Мурманской области кадетского корпуса «Североморский кадетский корпус» (далее - Учреждение), и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда;

— условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей;

— заключительные положения;

— размеры должностных окладов по должностям работников Учреждения.

1.2 Система оплаты труда работников Учреждения, которая включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего

характера, доплаты до минимального размера оплаты труда, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Положением.

Система оплаты труда работников Учреждения формируются на основе следующих принципов:

а) верховенства Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущения снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установления в Учреждении системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

е) обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установление и изменение системы оплаты труда работников Учреждения осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - Указы);

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения Учреждения, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения профсоюзной организации или представительного органа трудового коллектива;

к) порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа трудового коллектива и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.3 Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

1.4 Заработная плата работников, имеющих статус педагога – молодого специалиста в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО "О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50 000 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.5 Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, отраслевых государственных органов в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство образования и науки Мурманской области, а также обеспечивающих деятельность Министерства образования и науки Мурманской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

1.6 Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области. Министерства образования и науки Мурманской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до руководителя подведомственного учреждения до 1 мая года, следующего за отчетным.

1.7 Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного государственного областного учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного государственного областного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). При определении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных государственных учреждений доходы, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не учитываются.

1.8 Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению, и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2 При формировании фондов оплаты труда Учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников Учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников Учреждения.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

В Учреждении устанавливается следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб - не менее 70 % (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями)

Единое штатное расписание Учреждения формируется руководителем Учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Учреждения.

В объемах средств областного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам Учреждения.

2.3 Формирование фонда оплаты труда Учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой расчетов нормативов для формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций на одну единицу государственной услуги (работы), утвержденной приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

2.4 При формировании фондов оплаты труда работников Учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 40 %.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1 Заработная плата работника Учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.2 Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3 Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4 Для работников Учреждения размеры окладов устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение 1).

Квалификационная категория по педагогической должности учитывается и распространяется на другую педагогическую должность в случае проведения занятий аналогичного профиля, специфики учебного предмета (приложение 3).

3.5 При одинаковых показателях квалификации по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

Размеры окладов по должностям, которые не определены Положением, утвержденными Министерством образования и науки Мурманской области, Комитетом по труду и занятости населения Мурманской области, устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения.

3.6 Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц: за первую половину месяца – 24 числа месяца, и окончательный расчет – 9 числа месяца, следующего за истекшим месяцем, за который начислялась заработная плата.

3.7. Выплаты по мерам социальной поддержки работников и материальной помощи осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников на основании действующего законодательства, коллективного договора.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки:

— выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;

— выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной 20% надбавки к должностному окладу в течение первых 3- лет;

— выплата педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;

— выплата ежегодной разовой материальной помощи педагогическим работникам в размере одного должностного оклада.

Обеспечивает предоставление медицинским работникам следующих норм материального обеспечения и социальной поддержки:

— ежегодно каждому медицинскому работнику выплачивается разовая материальная помощь в размере 40% должностного оклада;

— ежегодно каждому медицинскому работнику выплачивается разовая материальная помощь к отпуску в размере 60% должностного оклада;

— медицинским работникам устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении:

от 0 до 3 лет – 20% должностного оклада;

от 3 до 5 лет – 30% должностного оклада;

от 5 лет – 40% должностного оклада.

Установление размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за библиотечный стаж работы педагогу-библиотекарю производится дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение этой надбавки.

Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу):

1. от 5 до 10 лет - 20%;

2. от 10 до 15 лет – 25%;

3. от 15 до 20 лет – 30%;

4. от 20 до 25 лет – 35%;
5. свыше 25 лет – 40%.

3.8 При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1 Педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

— коэффициент за квалификационную категорию (педагогический, медицинский персонал);
для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 0,1;
для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 0,15;
для медицинских работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 0,05;
для медицинских работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 0,1;
для медицинских работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 0,15
коэффициент за специфику Учреждения – 1,15.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (в действующей редакции).

4.2 В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.3 Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем Учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях, данном Положении.

При применении к должностному окладу повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера **(Приложение 2)**:

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - вредных или опасных работах;
 - в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

— совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

— сверхурочная работа;

— работа в ночное время;

— работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

— иные особые условия труда (классное руководство, проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, жилыми помещениями, мастерскими, спортивными залами; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

5.2 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

5.3 Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1 В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

— за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

— за ведомственные награды;

— за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, и др.);

— за эффективность работы;

— за знание и применение в работе иностранных языков (за исключением преподавания иностранных языков);

— ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее - ежемесячная доплата):

за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;

за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

2) премии:

— за основные результаты работы (по итогам месяца, квартала, года);

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

3) иные поощрительные выплаты:

- единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

6.2 Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в соответствии с **Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГОБОУ МО КК «Североморский кадетский корпус».**

Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, отвечает целям и задачам, определенным уставом Учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

6.3 Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников Учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.4 Условия премирования учитывают систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

6.5 Основанием начисления премий по итогам работы служат показатели эффективности деятельности Учреждения.

6.6 Перечень нарушений, за которые выплаты стимулирующего характера не начисляются или снижаются по усмотрению руководителя Учреждения:

- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества;
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения;
- наличие дисциплинарного взыскания.

6.7 Снижение размера премии производится за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

6.8 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам.

6.9 При применении к должностному окладу повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

6.10 Установление размера выплаты стимулирующего характера производится по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, сотрудникам, непосредственно подчиненным руководителю – руководителем Учреждения;

- специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.11 Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем Учреждения в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и с учетом мнения представительного органа работников.

6.12 Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения без ограничения их максимальными размерами.

7. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области

7.1 Уровень оплаты труда работников Учреждения должен быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

7.2 Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

7.3 Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.4 Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплат за работу в нерабочие праздничные и выходные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.5 Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

8.1 Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.2 Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя Учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.3 Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.5 Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.6 Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

8.7 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности не более 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

9. Заключительные положения

9.1 Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

9.2 Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.3 Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

9.4 При формировании штатного расписания Учреждения устанавливается численность основного персонала не менее 35 процентов от общей численности работников Учреждения.

9.5 Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу Учреждения приведен в Приложении 4.

Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим Учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим Учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

Административно-управленческий персонал - это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель Учреждения, его заместители, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

1. Должностные оклады работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих и по общепрофессиональным профессиям рабочих)					
№ п/п	Должность	Базовый оклад	Коэффициенты за специфику Учреждения	Коэффициент за квалификационную категорию	Должностной оклад
1	2	3	4	5	6
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВТОРОГО УРОВНЯ					
1	<u>1 квалификационный уровень</u> Младший воспитатель	5 870	1,15	0	6 751
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ					
1	<u>2 квалификационный уровень</u> Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10 366	1,15	0	11 921
2	<i>Первая квалификационная категория</i>	10 366	1,15	0,1	12 958
3	<i>Высшая квалификационная категория</i>	10 366	1,15	0,15	13 476
4	<u>3 квалификационный уровень</u> Воспитатель, педагог-психолог, методист	10 510	1,15	0	12 087
5	<i>Первая квалификационная категория</i>	10 510	1,15	0,1	13 138
6	<i>Высшая квалификационная категория</i>	10 510	1,15	0,15	13 663
7	<u>4 квалификационный уровень</u> Педагог-библиотекарь, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель	11 075	1,15	0	12 737

8	<i>Первая квалификационная категория</i>	11 075	1,15	0,1	13 844
9	<i>Высшая квалификационная категория</i>	11 075	1,15	0,15	14 398
ДОЛЖНОСТИ, НЕ ОТЕСЕННЫЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ					
ДОЛЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ					
10	<u>6 квалификационный уровень</u> Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 075	1,15	0	12 737
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ					
11	<u>1 квалификационный уровень</u> Начальник отдела воспитательной и социальной работы, Начальник отдела НВП и кадетского образования	11 518	1,15	0	13 246
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ»					
12	<u>3 квалификационный уровень</u> Медицинская (ий) сестра (брат)	7 247	1,15	0	8 335
13	<i>Вторая квалификационная категория</i>	7 247	1,15	0,05	8 697
14	<i>Первая квалификационная категория</i>	7 247	1,15	0,1	9 059
15	<i>Высшая квалификационная категория</i>	7 247	1,15	0,15	9 422
16	<u>5 квалификационный уровень</u> Старшая медицинская сестра	9 060	1,15	0	10 419
17	<i>Вторая квалификационная категория</i>	9 060	1,15	0,05	10 872
18	<i>Первая квалификационная категория</i>	9 060	1,15	0,1	11 325
19	<i>Высшая квалификационная категория</i>	9 060	1,15	0,15	11 778
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ВРАЧИ И ПРОВИЗОРЫ»					
20	<u>2 квалификационный уровень</u> Врачи-специалисты	9 892	1,15	0	11 376

21	Вторая квалификационная категория	9 892	1,15	0,05	11 871
22	Первая квалификационная категория	9 892	1,15	0,1	12 365
23	Высшая квалификационная категория	9 892	1,15	0,15	12 860

3. Должностные оклады работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

№ п/п	Должность	Базовый оклад	Коэффициенты за специфику Учреждения	Должностной оклад
1	2	3	4	5

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"

1	<u>1 квалификационный уровень</u> Секретарь руководителя, лаборант	5 392	1,15	6 201
2	<u>2 квалификационный уровень</u> Заведующий складом	8 794	1,15	10 114
3	<u>3 квалификационный уровень</u> Шеф-повар, начальник хозяйственного отдела	10 781	1,15	12 399

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"

4	<u>1 квалификационный уровень</u> Документовед, специалист по кадрам, инженер-электроник	7 329	1,15	8 429
5	<u>2 квалификационный уровень</u> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 545	1,15	8 677
6	<u>3 квалификационный уровень</u> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 189	1,15	9 418
7	<u>4 квалификационный уровень</u> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 563	1,15	10 998

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, НЕ ОТНЕСЕННЫЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ

9	специалист по охране труда, специалист по закупкам	7 329	1,15	8 429
10	Должности служащих, занимающих должности, не отнесенные к профессиональной квалификационной группе по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 563	1,15	10 998

4. Должностные оклады работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Должность	Базовый оклад	Коэффициенты за специфику Учреждения	Должностной оклад
1	2	3	4	5

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"

1	<u>1 квалификационный уровень</u> <u>1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u> Дворник, сторож (вахтер)	4 903	1,15	5 639
2	<u>1 квалификационный уровень</u> <u>2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u> Швея, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, кастелянша	5 237	1,15	6 023
3	<u>1 квалификационный уровень</u> <u>3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u> Повар 3 разряда	5 465	1,15	6 285

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"

4	<u>1 квалификационный уровень</u>	5 745	1,15	6 607
---	-----------------------------------	-------	------	-------

	<u>4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u> Повар 4 разряда, оператор стиральных машин			
5	<u>1 квалификационный уровень</u> <u>5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u> Повар 5 разряда	6 302	1,15	7 248
6	<u>2 квалификационный уровень</u> <u>6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u> Повар 6 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 008	1,15	8060

Выплаты компенсационного характера		
№ п/п	Вид компенсации, должность	Процент от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	2	3
1	Выплаты работникам за труд в особых условиях:	
1.1	<u>вредных или опасных работах</u> -за работу с горюче-смазочными материалами, наличие вредных веществ в воздухе рабочей зоны (при замене горюче-смазочных материалов, авторемонтные работы): водитель автомобиля	10
	<u>вредных или опасных работах</u> -за работу у горячих плит, электро-жарочных шкафов: повар, шеф-повар	11
1.2	<i>в местностях с особыми климатическими условиями</i> -за работу в районах Крайнего Севера к заработной плате работников применяются: районные коэффициенты: все сотрудники	50
	<i>в местностях с особыми климатическими условиями</i> -процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации: все сотрудники	0-80
2	Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
2.1	<i>совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</i> -доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы: все сотрудники -доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы: все сотрудники. -доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы: все сотрудники	

2.2	<i>сверхурочная работа</i> -сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации	
2.3	<i>работа в ночное время</i> -доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. В соответствии со ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели: младший воспитатель, воспитатель	35
2.4	<i>работа в выходные и нерабочие праздничные дни</i> -доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет: -не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени: все сотрудники -не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени: все сотрудники	
3	Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	
3.1	<i>иные особые условия труда (выплата производится с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года)</i> -размер денежного вознаграждения в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее нормативной (20 человек): педагогический персонал – 2 780,00 руб. (не включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. В классе с меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся (по состоянию на 01 число месяца).	
3.2	<i>иные особые условия труда (выплата производится с 01 сентября по 31 мая текущего учебного года)</i> за проверку письменных работ в зависимости от предмета и количества часов общеобразовательной нагрузки: учитель	
	-математика, русский язык, литература, физика, иностранный язык	15
	-биология, химия, информатика	10
	-история, география	5
3.3	<i>иные особые условия труда (выплата производится с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года)</i> за заведование (без РК и ПН): педагогический персонал	
	- учебными кабинетами (независимо от количества закрепленных кабинетов)	5
	- музеем	10
	- спортивными залами (независимо от количества закрепленных залов), лыжной базой	10
	- тренажерным залом	15

	- мастерской	15
	- информационно-библиотечным центром	15
	- жилым помещением для проживания кадет (независимо от количества воспитателей на классе)	20
3.4	<i>иные особые условия труда (выплата производится с 01 сентября по 31 мая текущего учебного года)</i>	
	- за руководство школьным методическим объединением: педагогический персонал	20
	- за работу в классах профильного обучения: учитель (от количества часов общеобразовательной нагрузки по углубленным предметам в 10, 11 классах)	20

<p>Должность, по которой установлена квалификационная категория</p>	<p>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</p>
<p>1</p>	<p>2</p>
<p>Учитель; преподаватель</p>	<p>Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой 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)</p>
<p>Старший воспитатель; воспитатель</p>	<p>Воспитатель; старший воспитатель</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСЯЩИХСЯ К АДМИНИСТРАТИВНОУПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ

ДОЛЖНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Начальник отдела
4. Документовед
5. Секретарь руководителя
6. Специалист по кадрам
7. Специалист по охране труда
8. Специалист по закупкам

ДОЛЖНОСТИ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

1. Учитель
2. Воспитатель
3. Старший воспитатель
4. Педагог-библиотекарь
5. Руководитель физического воспитания
6. Педагог дополнительного образования
7. Педагог-организатор
8. Социальный педагог
9. Педагог-психолог
10. Методист
11. Повар
12. Шеф-повар
13. Младший воспитатель
14. Медицинская(ий) сестра(брат)
15. Врач
16. Старшая медицинская сестра
17. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

ДОЛЖНОСТИ ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

1. Водитель автомобиля
2. Дворник
3. Заведующий складом
4. Инженер-электроник
5. Кастелянша
6. Лаборант
7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
8. Уборщик служебных помещений
9. Швея
10. Кухонный рабочий
11. Оператор стиральных машин