

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Гимназия № 23»

153005, г.Иваново, ул. Шошина, д.15-б, тел: 8 (4932) 37-20-38, e-mail: school23@ivedu.ru

«ПРИНЯТО»
на Общем собрании работников

Протокол № 01 от «11» 01 2021 г.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Управляющего Совета
Ю.В. Кайрова
Протокол № 06 от «01» 01 2021 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО работников
Л.В. Замковая
Протокол № 01 от «11» 01 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 23»

Иваново, 2021

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 23» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» и другими соответствующими нормативными документами.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 23» (далее - Гимназия), порядок расчета заработной платы педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и технического персонала.

2. Основные понятия

- **Заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

- **Должностной оклад** (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.

- **Минимальные оклады** (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной

сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

- **Повышающий коэффициент к минимальному окладу** (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

- **Компенсационные выплаты** - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

- **Стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

3. Формирование фонда оплаты труда работников

3.1. Формирование фонда оплаты труда Гимназии осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Гимназии Учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее - региональный норматив финансирования), утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в Гимназии.

3.2. В целях планирования бюджетной сметы Гимназии используется численность обучающихся на начало учебного года - по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому (по данным статистической отчетности ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

3.3. Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

4. Распределение фонда оплаты труда.

4.1. Фонд оплаты труда Гимназии (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times m$, где

m - стимулирующая доля ФОТоу .

Рекомендуемый диапазон m - от 20 до 30%. Значение m определяется Гимназии самостоятельно и вводится приказом директора.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор, главный бухгалтер, заместители директора), педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), педагогических работников – прочие (педагог-библиотекарь, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог-организатор, педагог дополнительного образования и др.) учебно-вспомогательного (секретарь-машинист, делопроизводитель, специалист по кадрам, бухгалтер-кассир и др.) и технического (рабочие по обслуживанию здания, уборщик служебных и производственных помещений, дворники, гардеробщик и др.) персонала Гимназии и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпр}$, где:

ФОТуп - фонд оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, технического персонала и для педагогических работников (прочие);

ФОТпр - фонд оплаты труда для педагогических работников (учителей).

4.3. Директор Гимназии формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

– доля фонда оплаты труда для педагогических работников (учителей) (ФОТпр), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

– доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, технического персонала и для педагогических работников (прочие) (ФОТуп) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогических работников (учителей) определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{пр}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times nр$, где

nр - доля ФОТ педагогических работников (учителей) в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение *nр* - 70%, но не менее 60%. Значение определяется Гимназией самостоятельно и вводится приказом директора.

4.4. Размеры окладов работников Гимназии устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативно-правовыми актами Гимназии и указываются в трудовых договорах.

В случае изменения фонда оплаты труда Гимназии и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников Гимназии в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов.

5. Порядок расчета заработной платы работников (за исключением педагогических работников(учителей)).

5.1. Заработная плата работников Гимназии определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (Приложение № 1 к Положению);

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления компенсационных выплат;

- установления стимулирующих выплат.

5.1.1. Изменение размеров должностных окладов работников производится:

- при соответствующем решении соответствующих органов власти;
- при увеличении стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2. Месячная заработная плата педагогического работника (прочего) определяется как сумма оплаты труда, исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

Зп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

5.3. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням педагогических работников (прочих) определяется путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников (прочих) на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$$Ст = Мо \times Ко \times Кк \times З, \text{ где}$$

Ст - должностной оклад педагогического работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

К_о - коэффициент образования или стажа;

К_к - коэффициент квалификации

З- повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени.

Значения коэффициентов представлены в Приложении № 2 к Положению.

5.4. Заработная плата работников учебно-вспомогательного персонала определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Z_{п} = O + K + C$, где:

Z_п - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

5.5. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o \times K_o \times K_k$, где

O - должностной оклад работника;

M_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей;

K_о - коэффициент образования или стажа;

K_к - коэффициент квалификации.

5.6. Заработная плата работников ПКГ технического персонала определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Z_{п} = O + K + C$, где:

Z_п - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

5.7. Должностные оклады работников технического персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o \times K_o \times K_k$, где

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностях;

K_o - коэффициент образования или стажа;

K_k - коэффициент квалификации.

5.8. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

5.9. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников Гимназии.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

5.10. Заработная плата директора Гимназии, заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

С - стимулирующие выплаты.

5.11. Должностной оклад директора Гимназии, определяемый трудовым договором, устанавливается управлением образования Администрации города Иванова в соответствии с трудовым договором, исходя из средней заработной платы, которая относится к основному персоналу (учителям), и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$О = Сзп \times Кг, \text{ где}$$

О - оклад руководителя учреждения;

Сзп - средняя заработная плата основного персонала (учителей) учреждения;

Кг - повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения.

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

5.12. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

5.13. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру могут устанавливаться компенсационные выплаты.

5.14. Стимулирующие выплаты директору устанавливаются распорядительным документом Учредителя в соответствии с положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителя. Указанное положение принимается коллегией управления образования Администрации города Иванова.

5.15. Управление образования Администрации города Иванова для стимулирования директора резервирует и использует средства в сумме до 5 процентов от фонда оплаты труда Гимназии. В случае экономии этих средств учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства и осуществить выплаты работникам Гимназии.

5.16. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются директору в пределах средств фонда оплаты труда.

6. Порядок расчета заработной платы педагогических работников (учителей). Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Гимназии.

6.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (учителей) (ФОТ_{пр}) состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пр}} \times c, \text{ где}$$

c - доля специальной части ФОТ_{пр}. Рекомендуемое значение c - до 30%, значение c устанавливается Гимназией самостоятельно и вводится приказом директора.

6.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического работника (учителя) распределяются исходя из стоимости бюджетной

образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога, за деление классов на группы и др.).

6.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника (учителя) исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников (учителей) включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников (учителей) включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

Общая часть фонда оплаты труда (ФОТо) педагогических работников (учителей), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение ФОТаз и ФОТнз – 70-80% и 20-30% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются Гимназией исходя из специфики образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника (учителя) за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Гимназией самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического работника (учителя) (ФОТаз), по формуле, указанной в п. 7.4.

6.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}, \text{где}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников (учителей);

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников (учителей) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Гимназии.

Учебный план разрабатывается Гимназией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника (учителей) выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, исходя что 1 месяц составляет 4 недели.

6.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, (учителей) (ФОТс), включает в себя:

- компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (примерная доля - 10% ФОТпп рассчитывается Гимназией самостоятельно и вводится приказом директора);
- повышающие коэффициенты (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Гимназии, за квалификационную категорию педагога, за обучение детей с отклонениями в развитии, за деление классов на группы и др.) (примерная доля - 15% ФОТпп определяется Гимназией самостоятельно);

- повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. (Примерная доля - 5% ФОТпп рассчитывается Гимназией самостоятельно).

6.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы (К) устанавливается директором Гимназии с учетом выборного профсоюзного органа и определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (химия, биология, физика, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы Гимназии, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

6.8. Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п (З) устанавливается директором Гимназии с учетом выборного профсоюзного органа

6.9. В случае экономии ФОТс Гимназия имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст.

6.10. Расчет окладов педагогических работников (учителей) рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{К} \times \text{З} \times \text{А} \times \text{П} + \text{Днз}$, где:

O – оклад педагогического работника (учителя);

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за особенность предмета;

З- повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П – прочие повышающие коэффициенты (за заведование кабинетом; за деление на группы класса на уроках, элективных курсах; за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья; за дополнительную нагрузку учителей химии, технологии, физики, информатики и т.д.);

Днз - доплата за неаудиторную занятость (внеурочная деятельность, книгоиздательская продукцию и т.д.).

Если педагогический работник (учитель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times (U_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + U_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + U_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз}.$$

В период с 1 июля по 31 августа расчет окладов педагогических работников (учителей) рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз}, \text{ где:}$$

О - оклад;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе берется равным 25 учеников;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за особенность предмета

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

7. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам

7.1. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

7.2. В Гимназии могут быть осуществлены следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- выплаты с учетом специфики работы в образовательном учреждении (Приложение № 3 Положению).

7.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада и оформляется приказом директора по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

7.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) 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 (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) 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 дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

7.4.4. 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.5. Наименование и размер выплат за выполнение дополнительных работ, и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается приказом директора Гимназии.

Работникам Гимназии могут быть установлены следующие (примерные) компенсационные выплаты:

№	Наименование примерных компенсационных выплат	Размер выплаты (абсолютное значение или %)
1.	Классное руководство (один класс)	от 1000 рублей
2.	Руководство кафедрой, стажировочной площадкой, ресурсным центром, инновационной площадкой, проектом, рабочей группой и т.д	от 500 рублей
3.	Спортивная работа	от 500 рублей
4.	Профориентационная работа	от 1000 рублей
5.	Работа в автоматизированной информационной	от 1000 рублей

	сrede	
6.	Ведение архива	от 500 рублей
7.	Организация инклюзивного образования	от 5000 рублей
8.	Выполнение отдельных специальных заданий (фотографирование, оформление и др.)	от 1000 рублей
9.	Организация работы по ГО и ЧС	от 500 рублей
10.	Работа по развитию ученического самоуправления	от 1000 рублей
11.	Работа с одаренными детьми	от 1000 рублей
12.	Внеклассная работа с учащимися и родителями	от 1000 рублей
13.	Профсоюзная работа (общественная)	от 1000 рублей

7.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики образовательных учреждений (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в Приложении № 3 к настоящему Положению.

7.7. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора по в пределах финансовых средств, выделяемых и направляемых финансовыми органами на оплату труда работников Гимназии на определенный срок.

7.8. Компенсационные выплаты педагогическим работникам (учителям) тарифицируются на основании приказа директора и действуют на период с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года. Размер компенсационных выплат может устанавливаться и на другие сроки (по необходимости); выплаты могут быть изменены (увеличены или уменьшены) или отменены.

7.9. Компенсационные выплаты производятся ежемесячно и предельными размерами не ограничены.

7.10. В случае уменьшения бюджетных средств компенсационные выплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.11. Снятие компенсационных выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока назначения компенсационных выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены компенсационные выплаты;
- снижение качества работы, за которые определены компенсационные выплаты;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены компенсационные выплаты;

-длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы;

-нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Гимназии);

-невыполнение работниками дополнительных работ, более одного месяца.

7.12. Педагогическому работнику, являющемуся участником подпрограммы "Поддержка молодых специалистов" муниципальной программы "Реализация молодежной политики и организация устанавливается ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера приказом директора. Конкретный размер данной выплаты устанавливается нормативно-правовым актом Администрации города Иваново.

7.13. Педагогическому работнику, являющемуся участником подпрограммы "Поддержка молодых специалистов" муниципальной программы "Реализация молодежной политики и организация устанавливается единовременная муниципальная выплата компенсационного характера, которая производится по истечении одного, двух и трех лет с момента возникновения у работника права на ее получение и соблюдения условий для осуществления выплат. Конкретный размер данной выплаты устанавливается нормативно-правовым актом Администрации города Иваново

7.14. Педагогическому работнику устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 (пять тысяч) рублей за каждый класс независимо от количество обучающихся в классе. Назначение классного руководства осуществляется приказом директора на основании личного заявления педагогического работника.

8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам.

8.1. Установление стимулирующих выплат работникам производится на основе критериев и показателей качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

8.2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат распространяется на всех работников Гимназии как штатных, так и совместителей.

8.3. Стимулирующие выплаты работникам Гимназии включает в себя: выплаты по критериям и показателям качества и результативности труда работника; выплаты за интенсивность; выплаты за сложность, напряжённость и особый режим работы и единовременные премии.

8.4. Стимулирующая выплата по критериям и показателям качества и результативности труда работника производится по итогам работы работника за предыдущий период. Для расчета стимулирующей выплаты по результатам критериев и показателей качества и результативности труда работника устанавливаются следующие периоды:

- с 1 марта по 31 августа;
- с 1 сентября по 28(29) февраля.

В первом полугодии (сентябрь-февраль) выплачивается стимулирующая выплата, рассчитанная по итогам второго полугодия предшествующего учебного года.

Работникам, вышедшим из долгосрочного отпуска (отпуск по уходу за ребенком и т.д.), периода нетрудоспособности по медицинским показателям, а также вновь принятым на работу устанавливается стимулирующая выплата в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей до следующего периода начисления.

8.5. В основе определения размера стимулирующей выплаты по критериям и показателям качества и результативности труда работника Гимназии лежат баллы за каждый критерий или показатель. Критерии и показатели могут изменяться и дополняться в соответствии с их миссией и целями для каждой должности решением Комиссии, но не чаще одного раза в полугодие, и утверждаются приказом директора.

8.6. Для распределения стимулирующей выплаты по критериям и показателям качества и результативности труда работника в Гимназии создается Комиссия обязательным включением в неё представителя выборного органа профсоюзной организации и Управляющего совета Гимназии. Состав Комиссии в количестве 5-7 человек утверждается приказом директора.

8.6.1. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов Комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

8.6.2. Секретарь Комиссии, который выбирается из числа членов Комиссии, поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

8.6.3. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

8.6.4. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

8.6.5. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

8.6.6. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

8.6.7. К компетенции Комиссии относятся:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности работников;
- подсчет баллов, полученных работниками в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера стимулирующих выплат конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета стимулирующих выплат.

8.7. Для установления стимулирующей выплаты по критериям и показателям качества и результативности труда работник Гимназии представляет оценочный лист указанием баллов за каждый критерий и показатель качества и результативности труда работника в Комиссию.

Ответственность за достоверность информации возлагается на заместителей директора и заведующих кафедрами.

8.8. Комиссия осуществляет анализ представленных работником результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и показателям, проверяет правильность заполнения оценочных листов каждого работника и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в однодневный срок.

8.9. Комиссия обязана ознакомить работников с итоговым оценочным листом.

8.10. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям и показателям директору Гимназии. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

8.11. Директор Гимназии инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

8.12. На основании решения Комиссии по распределению стимулирующей выплаты по критериям и показателям качества и

результативности труда работника директор издает приказ, с учетом мнения Управляющего совета, о выплате денежного вознаграждения (стимулирующей выплаты), в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

8.13. Назначение и размер выплаты за интенсивность и выплаты за сложность, напряжённость и особый режим работы устанавливается в фиксированных денежных суммах или процентном отношении приказом директора по представлению заместителя директора на определенный период.

8.14. Единовременное премирование работника производится по следующим показателям:

- достижение высоких результатов деятельности;
- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- профессиональный и государственный праздник, юбилей учреждения;
- по итогам работы месяц, квартала, года;
- юбилей работника (50,55,60,65,70 лет и далее)

8.15. Назначение и размер единовременного премирования работника принимается директором Гимназии по представлению заместителя директора и оформляется приказом директора. Единовременная премия предельными размерами не ограничивается.

8.16. Стимулирующие выплаты работнику могут быть уменьшены на основании приказа директора с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации и(или) Управляющего совета в случаях:

- некачественного выполнения работы на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, результаты проверок).
- несвоевременного выполнения задания;
- нарушения дисциплины труда;
- нарушения правил внутреннего распорядка;

- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечения сохранности имущества;
- несоблюдения норм педагогической этики;
- в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания.

8.17. Директор оставляет за собой право без согласования не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации," Устава Гимназии;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- при невыполнении инструкций по охране труда и техники безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при окончании срока назначения стимулирующей выплаты;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

8.18. Стимулирующие выплаты по критериям и показателям качества и результативности труда работника; выплаты за интенсивность; выплаты за сложность, напряжённость и особый режим работы производятся ежемесячно и предельными размерами не ограничены.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. По должностям, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора.

9.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего

времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Для педагогических работников может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях в соответствии с локальным-нормативно-правовым актом. Если работник отсутствует свыше двух месяцев, то систематически замещающему работнику увеличивается его начальной (месячной) учебная нагрузка путем внесения изменений в тарификацию.

9.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9.6. Штатное расписание учреждения утверждается директором и включает в себя все должности работников рабочих Гимназии.

9.7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

Приложение 1

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП (ПКГ)

ПКГ должностей работников образования:
- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	2771

- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	3035

- ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3298
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3564

3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	3695
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	3827

- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	3759

ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель	2771
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник; техник по инструменту	2902
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3166
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	3430
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; специалист по кадрам; юристконсульт	3430
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	3564
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	3695

	может устанавливаться внутридолжностная категория	I
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	3827
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	3958

ПКГ общеотраслевых должностей работников культуры,
искусства и кинематографии

ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
2	аккомпаниатор	3430
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
3	главный библиотекарь	3958

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2508
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2771
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2771
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	3035
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии	3298

	с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3564

Приложение 2

Коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы учителей и других работников (за исключением руководителей образовательных учреждений) в зависимости от уровня их образования или стажа

Квалификационный уровень	Рекомендуемые значения коэффициентов	Характеристики работников
1	1,00	Стаж от 3 до 10 лет
	1,08	Стаж от 10 до 15 лет
	1,17	Стаж от 0 до 3 лет или от 15 до 20 лет
	1,18	Стаж свыше 20 лет
2	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
3	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
4	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
5	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
	1,00	Основное общее образование

	1,11	Общее среднее образование
	1,18	Начальное профессиональное образование
	1,19	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)

Коэффициенты квалификации

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в общеобразовательных учреждениях
Не имеющие квалификационной категории	1,1
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердившие соответствие занимаемой должности	1,2
Первая квалификационная категория	1,25
Высшая квалификационная категория	1,33

Приложение 3

Коэффициент специфики работы образовательных учреждений

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: - педагогические работники	0,20
Работа в образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей; дошкольных образовательных учреждениях, которым по состоянию на 01.01.2011 по результатам государственной аккредитации была установлена I или II категория: - педагогические работники	0,15
Работа в образовательных учреждениях, классах, группах (комбинированной и компенсирующей направленности), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы:	

- педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом	0,20
- работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,15
Работа в образовательных учреждениях, группах (оздоровительной направленности) для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей и других категорий детей, нуждающихся в длительном лечении:	
- педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом	0,20
- работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,15
Работа в муниципальном бюджетном учреждении "Методический центр в системе образования":	
- педагогические работники	0,15
Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с учетом сочетания форм обучения (очно-заочной):	
- работники	0,5
- руководители и специалисты	0,75
Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов:	
- руководящие работники	0,20
- другие специалисты	0,20
Работа в образовательных учреждениях:	
- логопеды	0,20
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых:	
- педагогические работники	0,20

