



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «ГОРОД НОВОДВИНСК»
(администрация муниципального образования «Город Новодвинск»)**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.05.2024

№ 512-па

г. Новодвинск

**О внесении изменений в Примерное положение
об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях
муниципального образования «Город Новодвинск» в сфере образования,
утвержденное постановлением администрации
муниципального образования «Город Новодвинск»
от 05.08.2015 № 712-па**

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования «Город Новодвинск», и в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, руководствуясь статьями 28, 29, 40.2 Устава городского округа Архангельской области «Город Новодвинск», администрация муниципального образования «Город Новодвинск»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемый Перечень изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Город Новодвинск» в сфере образования, утвержденное постановлением администрации муниципального образования «Город Новодвинск» от 05.08.2015 № 712-па (в редакции постановлений администрации муниципального образования «Город Новодвинск» от 27.01.2016 № 53-па, от 09.02.2016 № 87-па, от 26.05.2016 № 415-па, от 30.12.2016 № 1085-па, от 18.09.2018 № 555-па, от 19.12.2019 № 1015-па, от 13.10.2020 № 636-па, от 21.09.2022 № 902-па, от 22.09.2022 № 911-па, от 04.04.2023 № 340-па, от 19.09.2023 № 868-па, от 11.12.2023 № 1248-па, от 26.03.2024 № 322-па).

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования в газете «Новодвинская неделя».

Глава

А.С. Чечулин

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального образования
«Город Новодвинск»
от 20.05.2024 № 512-па

ПЕРЕЧЕНЬ

изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда
в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования
«Город Новодвинск» в сфере образования

1. Пункт 7 дополнить абзацем третьим следующего содержания:

«Работникам муниципальных учреждений гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат).».

2. В пункте 16:

а) подпункт «а» изложить в следующей редакции:

«а) педагогическим работникам - по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам муниципальных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением № 1.1 к настоящему Положению;»;

б) дополнить абзацами шестым-восьмым следующего содержания:

«Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении квалификационной категории. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории у медицинских и фармацевтических работников возникает со дня подписания решения о присвоении квалификационной

категории. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории применяется в отношении медицинских и фармацевтических работников в течение срока действия присвоенной квалификационной категории.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с установлением работнику квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, и начисляются вне зависимости от начисления персональных повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.».

3. Пункт 17 изложить в следующей редакции:

«17. Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением медицинским работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	10
Первая квалификационная категория	5
Вторая квалификационная категория	3

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с установлением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Квалификационная категория «педагог-наставник»	15
Квалификационная категория «педагог-методист»	12
Высшая квалификационная категория	10
Первая квалификационная категория	7

4. В пункте 22:

а) подпункт «а» исключить;

б) дополнить абзацем шестым следующего содержания:

«Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу по основанию, предусмотренному подпунктом «б» настоящего пункта, возникает со дня представления работником в муниципальное учреждение документа о получении второго (дополнительного) образования. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по окончании указанных периодов.».

5. В абзаце четвертом пункта 28 слова «до 30 лет» заменить словами «до 35 лет».

6. Пункт 29 дополнить абзацами пятым-шестым следующего содержания:

«Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее чем полуторной (за первые два часа работы) или двойной (за последующие часы работы) часовой ставки с начислением выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных соответствующему

работнику, на одинарную часовую ставку. В целях оплаты сверхурочной работы в качестве часовой ставки принимается часть оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, определяемая путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих дней и часов по календарю 5-дневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце.

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального учреждения и установленных соответствующему работнику.».

7. В подпункте «г» пункта 32 слова «стаж непрерывной работы» заменить словами «выслугу лет».

8. Пункт 35 изложить в следующей редакции:

«35. Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.».

9. В пункте 39 слова «или ее неначислении» исключить.

10. В пункте 40 слова «или ее неначислении» исключить.

11. Пункт 41 изложить в следующей редакции:

«41. Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

а) за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

б) за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами муниципального учреждения;

в) при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

г) при применении к работнику в премируемом периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

д) при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

е) при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.».

12. Пункт 42 изложить в следующей редакции:

«42. Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя муниципального учреждения. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.».

13.Пункт 43 исключить.

14.Пункт 44 изложить в следующей редакции:

«44.В приказах руководителей муниципальных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.».

15.В абзаце первом пункта 49 слова «основаниями» заменить словами «основанием».

16.Пункт 51 исключить.

17.Наименование подраздела 5.4. изложить в следующей редакции:

«Подраздел 5.4. Надбавка за выслугу лет».

18.В пункт 58:

а)слова «стаж непрерывной работы» в соответствующем падеже заменить словами «выслуга лет» в соответствующем падеже;

б)дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения выслуги лет, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.».

19.В пункте 59 слова «стаж непрерывной работы» заменить словами «выслугу лет».

20.В пункте 60 слова «стаж непрерывной работы» заменить словами «выслугу лет».

21.В пункте 61 таблицу изложить в следующей редакции:

Продолжительность выслуги лет, дающая право на установление надбавки за выслугу лет	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
свыше 1 года	3
свыше 5 лет	5
свыше 10 лет	10

22.В пункте 62 слова «стаж непрерывной работы» заменить словами «выслугу лет».

23.В пункте 63 слова «непрерывный стаж работы» заменить словами «выслугу лет».

24.В пункте 64 слова «стаж непрерывной работы» заменить словами «выслугу лет».

25.Пункт 66 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Право на установление надбавки за ученую степень возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче

соответствующего диплома. Если право на установление надбавки за ученую степень возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученую степень устанавливается по окончании указанных периодов.».

26. Пункт 72 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Право на установление надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, но не ранее включения соответствующего почетного звания в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.»

27. Пункт 78 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Право на установление надбавки за почетное спортивное звание возникает со дня получения муниципальным учреждением документа, подтверждающего присвоение почетного спортивного звания. Если право на установление надбавки за почетное спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.»

28. Пункт 110 изложить в следующей редакции:

«110. Размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- при применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;
- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных учреждений);
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется:

- а) распоряжениями главы муниципального образования «Город Новодвинск» в отношении руководителей муниципальных учреждений;
- б) приказами руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера муниципальных учреждений.

Снижение размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением не был снижен.».

29.Пункт 111 исключить.

30.Пункт 124 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с пунктами 16-19 настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпункте «в» пункта 26 настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).».

31.Раздел 8 дополнить пунктами 129-131 следующего содержания:

«129.Часть средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в соответствии с пунктами 125 - 126 настоящего Положения.

130.Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство муниципальным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с локальными положениями о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне

соотношения среднемесячных заработных плат в соответствии с пунктом 120 настоящего Положения.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения, является премиальным фондом руководящего состава муниципального учреждения, делится между руководителем муниципального учреждения и остальными работниками руководящего состава муниципального учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство муниципальным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 39 настоящего Положения.

131. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с локальными положениями о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с пунктом 34 настоящего Положения, и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных учреждений и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с пунктом 48 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу муниципальных учреждений и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с локальными положениями о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с пунктами 39 - 40 настоящего Положения.».

32.Подпункт «в» пункта 104 изложить в следующей редакции:
«в)надбавка за выслугу лет;»

33.Пункт 105.1 изложить в следующей редакции:

«105.1.Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям муниципальных учреждений при наличии у них выслуги лет в образовательных организациях на руководящих должностях (руководитель (заведующий, директор), заместитель руководителя (заведующего, директора) и начисляется в следующих размерах:

При выслуги лет	Размер надбавки (процент от должностного оклада)
свыше 1 года	5
свыше 5 лет	10
свыше 10 лет	15

34.Наименование приложения № 2 изложить в следующей редакции:

«ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж работы
для установления надбавки за выслугу лет»

35.В приложении № 5:

а)наименование раздела III изложить в следующей редакции:

«III.Структурное подразделение муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Гармония»;

б)дополнить подразделом IV следующего содержания:

«IV.Все муниципальные учреждения

33.Отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

34.Отсутствие случаев применения к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

35.Отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

36.Отсутствие случаев прекращения трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.».

36.Дополнить приложением № 1.1 согласно приложению к настоящему постановлению

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению администрации
муниципального образования
«Город Новодвинск»
от 20.05.2024 № 512-па

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.1
к Примерному положению
об оплате труда в муниципальных бюджетных
учреждениях муниципального образования
«Город Новодвинск» в сфере образования

ПЕРЕЧЕНЬ

случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу
в связи с установлением работнику квалификационной категории
(надбавка за квалификационную категорию) устанавливается с учетом имеющейся
квалификационной категории, установленной по должности педагогического работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не установлена, педагогическим работникам муниципальных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

№ п/п	Должности, по которым установлены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не установлена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной по должности, указанной в первой графе
1	2	3
1	Учитель, преподаватель	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 с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тьютор
2	Старший воспитатель	Воспитатель
3	Воспитатель	Старший воспитатель

1	2	3
4	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	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)
5	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); педагог дополнительного образования
6	Мастер производственного обучения	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 с профилем работы по должности мастера производственного обучения)
7	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
8	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед (логопед); 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 с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор
9	Учитель-логопед (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 с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда)); тьютор
10	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
11	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

12	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
1	2	3
13	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14	Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15	Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор