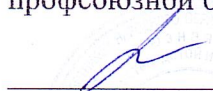


от работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

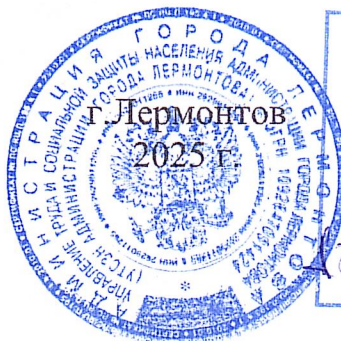

_____ М.И. Шиленок
«08» декабря 2025 год

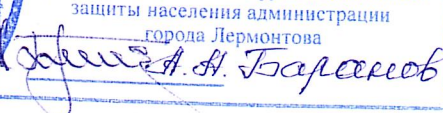
от работодателя
Директор
МБУ ДО Центр творчества «Радуга»


_____ Е.В. Фоменко
«11» декабря 2025 год



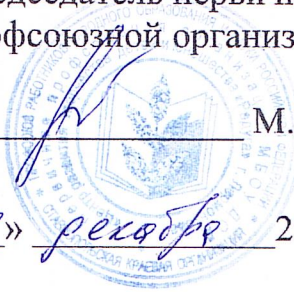
Изменения и дополнения в коллективном договоре
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр развития творчества «Радуга»
г. Лермонтова» на 2025-2027 год



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
«19» декабря 2025 года	Регистрационный №
Без замечаний	
Начальник управления труда и социальной защиты населения администрации города Лермонтова	
	

Приложение № 3
к коллективному договору
МБУ ДО ЦТ «Радуга» на 2025-2027 г.,

от работников
Председатель первичной
профсоюзной организации



М.И. Шиленок
«ср» сентября 2025 год

от работодателя

Директор
МБУ ДО Центр творчества
«Радуга»



Е.В. Фоменко
«ср» сентября 2025 год

**Положение
об оплате труда работников МБУ ДО Центра творчества «Радуга»
города Лермонтова
(в новой редакции, вводится с 01.01.2026 года)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ ДО Центра творчества «Радуга» города Лермонтова (далее – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с Законом Ставропольского края от 07 декабря 2004 года №102-кз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ставропольского края», постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», постановлением администрации города Лермонтова от 06 августа 2019 г. №779 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Лермонтова», приказа отдела образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова от 24 октября 2025 г. № 375-од «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Лермонтова».
2. Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования. Устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. Локальные нормативные акты разрабатываются образовательным учреждением применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.
2. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников образовательного учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.
4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с отделом образования администрации города Лермонтова и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.
5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.
6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно Положению.
7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.
9. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств консолидируемого бюджета, предусмотренных на оплату труда работников образовательных учреждений.
10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда образовательного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам образовательного учреждения.
11. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников образовательных учреждений, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников образовательного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда на установленную штатным расписанием численность работников образовательного учреждения (без учета численности работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).
12. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников образовательных учреждений, включая работников филиалов этих учреждений (при их наличии), осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда отделом образования администрации города Лермонтова.
13. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
14. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если

работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

15. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.
16. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.
17. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
18. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
19. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.
20. Индексация заработной платы работников образовательного учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения

2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров образовательных учреждений:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6

1.	Заместитель руководителя (директора), руководитель структурного подразделения МОЦ.	24846,00	23022,00	21598,00	20316,00
----	--	----------	----------	----------	----------

2.1.2. Заместителям руководителей, руководителям филиала устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, руководителя филиала и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, руководителя филиала) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	2,5
2.	От 250 до 500 включительно	3,0
3.	От 500 до 1000	3,5
4.	От 1000 до 2000	4,0
5.	Свыше 2000	4,5

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, руководителей филиала и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, руководителя филиала соответствующего образовательного учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, руководителя филиала). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников образовательного учреждения учитываются

выплаты по основной должности заместителей руководителя, руководителей филиала выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей, руководителей филиала сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер;	11733,00
2.	3 квалификационный уровень	методист; методист (структурное подразделение МОЦ) педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования;	12350,00
3.	4 квалификационный уровень	старший методист; тьютор;	13700,00

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
-------	--	----------------------------

1	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.	1 квалификационный уровень	техники всех специальностей без категории (техник по обслуживанию компьютеров), Техник по обслуживанию ПК (структурное подразделение МОЦ)	8301,00
3.	4 квалификационный уровень	Механик (всех специальностей)	9839,00
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, экономист, программист, специалист по кадрам, специалист в области охраны труда	9169,00
2.	2 квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, программист, юрисконсульт, специалист в области охраны труда	9459,00
3.	3 квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, статистик, специалист в области охраны труда, экономист, специалист в сфере закупок	9750,00

2.3. Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатные расписания образовательных учреждений:

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности,	Библиотекарь	8920,00

	отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
--	--	--	--

2.4. Размеры окладов рабочих образовательных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5439,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию здания	5698,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5956,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7512,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7599,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь (электрик)	7944,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8116,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8943,00

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие,

имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.4.2. В положениях об оплате труда работников образовательных учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание образовательного учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, предусмотренных п.2. «Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения» настоящего Положения, если иное не установлено Федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения. 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.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.4.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

до 24 процентов ставки (окладов) за особо тяжкие и особо вредные условия труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре (Приложение №10 к коллективному договору на 2025-2027 год).

3.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы.

3.8. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем

в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

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

3.9. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

3.10. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <*>:

№ п/п	Наименование работ	Единица измерен	Размер выплаты к
----------	--------------------	--------------------	---------------------

		ия	должностном у окладу (ставке зарботной платы)
1	2	3	4
1.	Работникам, участвующим в работе аттестационной комиссии отделом образования администрации города Лермонтова для проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении отдела образования г.Лермонтова Ставропольского края, педагогических работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий	Руб.	1650,00
2.	Педагогическим и административным работникам за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией городского уровня	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	15
3.	Иные виды работ не входящих в должностные обязанности с конкретизацией в Положении по оплате труда работников (работа по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС) <*>	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	До 50
4.	Педагогическим работникам за руководство психолого-медико-педагогическими консилиумами	Руб.	1650,00
5.	За работу в специализированных	% от	15

	учреждениях, инклюзивных центрах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) <*>	должностного оклада (ставки заработной платы)	
6.	За работу с инвалидами на базе учреждения<*>	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	15
7.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам<*>	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	20
8.	Работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, городскими методическими объединениями<*>	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	15
9.	Работникам за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	25

10.	Педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством: Выплата устанавливается на период учебного года.		
	- не имеющим квалификационной категории «педагог-наставник»;	Руб.	5500,00
	- имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	Руб.	8250,00

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<*> В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.11. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, предусмотренных настоящим Положением, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, для педагогических работников формы оценочных листов принимаются на педагогическом Совете.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

Перечень работ	Размер доплат к должностному окладу (процентов)
1	2
Образцовые коллективы 5 лет с момента присвоения звания	15
За работу начальником оздоровительного лагеря «Мечта» (на период проведения лагерной кампании)	20

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

за интенсивность труда; за высокие результаты работы; за выполнение особо важных и ответственных работ, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работников утверждаются приказом руководителя учреждения, с указанием сроков выплат.

№ п/п	Наименование	Единица измерени я	Размер выплаты в процентах
1	2	3	4
1.	Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов*	% от должност ного оклада (ставки заработно й платы) с учетом нагрузки	50

2.	За организацию и проведение мероприятий в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) городского, краевого, окружного и федерального значения	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	60
3.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	50
4.	Работникам всех специальностей за интенсивность труда рабочего процесса	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	60
5.	Педагогическим работникам учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных и иных краевых центрах, если работа в данных центрах не входит в должностные обязанности	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	20
6.	Работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	25
7.	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и т.д.;	% от должност	15

		ного оклада (ставки зарработно й или руб.	
8.	за организацию, проведение мероприятий городского и краевого уровня различной направленности	% от должност ного оклада (ставки зарработно й или руб	50
9.	выплаты председателю профсоюзного комитета учреждения, выполняющему общественную работу;	% от должност ного оклада (ставки зарработно й платы)	25
10.	За работу председателем комиссии по оценке показателей эффективности и качества работы работников МБУ ДО ЦТ «Радуга» (на время работы комиссии)	% от должност ного оклада (ставки зарработно й платы)	10
11.	Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за востребованность дополнительной общеразвивающей общеобразовательной программы устанавливаются и производятся в пропорциональном соотношении, на основании выданных социальных сертификатов ПФДОД.		
12.	Выполнение работы в системе АИС «Навигатор»	% от должност ного оклада (ставки	25

		заработно й платы)	
--	--	-----------------------	--

* К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в образовательные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ

за образцовое выполнение муниципального задания; сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

№ п/п	Наименование	Единица измерени я	Размер выплаты в процентах
1	2	3	4
1.	За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) *:	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	20
	имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	20
	имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности		30
	имеющим почетное звание «народный»		30
	имеющим почетное звание «заслуженный»		20

	награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком)		15
2.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории		
	за наличие I квалификационной категории	% от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом нагрузки	15
	за наличие высшей квалификационной категории		20
	За качество выполняемых работ на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением**		

* При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

** Критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

***Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование
1	2	3	4
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и	X	X

	экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)		
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах		X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Вновь принятым, переведенным работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

- Руководителем учреждения может быть принято решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ работникам всех специальностей на определенный срок - 60% .

- Работникам учреждения, которые занимаются внедрением и сопровождением реализации системы персонифицированного финансирования в рамках социального заказа в Центре творчества «Радуга», могут устанавливаться стимулирующие выплаты до 200% от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных размерах по приказу директора учреждения.

- Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Оценку эффективности работы работников образовательного учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении премии.

- Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда педагогических работников и остальных категорий работников.

4.2.3. Единовременные премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год*.

№ п/п	Наименование	Единица измерени я	Размер выплаты в процентах
1	2	3	4
1.	Достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	100
2.	Работникам, участвовавшим в организации и проведении на базе образовательного учреждения или в участии образовательного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	100
3.	при объявлении благодарности при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами министерства просвещения Российской Федерации, ведомственными наградами министерства науки и высшего образования Российской Федерации, наградами Ставропольского края, наградами министерства образования Ставропольского края	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	50 100
4.	в связи с профессиональными праздниками (День учителя)	% от должностного оклада (ставки	100

		заработной платы)	
5.	В связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет)	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	100
6.	К юбилейным датам образовательного учреждения при достижении позитивных результатов работы образовательного учреждения (50, 100 лет)	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	100
7.	<u>По итогам работы за квартал, полугодие, год**</u>	% от должностного оклада (ставки заработной платы или руб.	
8.	Работникам, участвовавшим в конкурсах профессионального мастерства	% от должностного оклада (ставки заработной платы или руб.	20
9.	Работникам, завоевавшим призовые места в конкурсах профессионального мастерства: 1 место 2 место 3 место	% от должностного оклада (ставки заработной платы или руб.	100 50 30
Ежемесячные премии			
1.	за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;	% от должностного	15

		оклада (ставки зарработно й или руб.	
2.	участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и т.д.;	% от должност ного оклада (ставки зарработно й или руб.	15
3.	за организацию, проведение мероприятий городского и краевого уровня различной направленности	% от должност ного оклада (ставки зарработно й или руб	50
4.	инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	% от должност ного оклада (ставки зарработно й или руб.	15
5.	за организацию, проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения и т.д..	% от должност ного оклада (ставки зарработно й или руб.	15
6.	Выполнение показателя охвата детей по объединения в АИС Навигатор	% от должност ного оклада (ставки зарработно й или руб	30

7.	За победу в грантовых мероприятиях, финансируемых за счет различных фондов	% от должностного оклада (ставки заработной платы)	100
----	--	--	-----

* Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя.

** Премии по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности образовательного учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом образовательного учреждения.

Оценку эффективности работы работников образовательного учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении премии.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда педагогических работников и остальных категорий работников.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера работников МБУ ДО ЦТ «Радуга»

5.1. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда (далее - ФОТ) носит общественный характер. Принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения:

- участие профсоюзного комитета в разработке условий, показателей установления выплат, в оценке профессиональной деятельности за рамки должностных обязанностей;
- коллегиальность принятия локальных актов по вопросам распределения стимулирующей части ФОТ;
- публичных закреплённых в данных актах показателей, индикаторов,

определяющих интенсивность, напряжённость, качество и результативность труда работников учреждения.

5.2. Размер стимулирующего ФОТ согласно принятым установленным нормам может составлять до 30% от гарантированной части ФОТ учреждения. При распределении стимулирующего фонда установлено следующее процентное соотношение: 70% на выплаты педагогам, 30% - прочим работникам (по должностям согласно штатному расписанию).

5.3. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера закрепляются в локальных актах учреждения: Положении о оплате труда работников Центра творчества «Радуга», Положение о материальной помощи, Положение о премировании работников, в коллективном договоре, а также оценочный лист, сводный оценочный лист, лист согласования и форма итогового протокола.

На информационном стенде вывешиваются нормативно-правовые документы по вопросам условий, порядка установления выплат.

Положения носят постоянный характер. Отмена, внесение корректив производятся по мере необходимости по установленной процедуре.

5.4. Для оценки результатов профессиональной деятельности (интенсивность, напряжённость, высокое качество) создаётся экспертная комиссия.

Состав экспертной комиссии при директоре формируется из представителей методического совета, представителей профсоюзного комитета, администрации и учебно-вспомогательного персонала.

5.4.1. Комиссия анализирует материалы, подтверждающие интенсивность, напряжённость, высокое качество труда работников за рамками должностных обязанностей, личный вклад в развитие (функционирование) учреждения, представленные администрацией, руководителями профессиональных объединений, профсоюзным комитетом. К рассмотрению комиссией могут быть приняты листы самооценки профессиональной деятельности работников по показателям, занесённым в Перечень критериев и показателей для установления выплат стимулирующего характера.

5.4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на один учебный год с корректировкой по полугодиям.

5.4.3. Выплаты стимулирующего характера могут носить едино-разовый характер (на 1 месяц) за выполнение важных срочных внеплановых работ за рамками должностных обязанностей.

5.4.4. Не допускается установление выплат за показатели, не утверждённые в перечне.

5.4.5. Методика расчёта стимулирующих выплат по разным категориям

работников, денежное содержание одного балла принимается комиссией по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Центра творчества «Радуга».

5.4.6. Работник имеет право ознакомиться с оценкой его профессиональной деятельности по показателям для установления выплат стимулирующего характера данной экспертной комиссией.

5.4.7. По представлению директора и по согласованию с профкомом экспертной комиссией может быть принято решение об уменьшении или увеличении выплат стимулирующего характера.

Показания, по которым могут быть сняты (уменьшены) выплаты:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;
- нарушение правил техники безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб на работника;
- ухудшение качества оказываемых услуг, работы;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения.

5.4.8. Если в отчетном периоде для выплаты премии к работнику было применено дисциплинарное взыскание, размер премии может быть снижен. При этом снижение премии не должно привести к уменьшению размера месячной зарплаты работника более чем на 20 процентов. Премия может быть снижена, если дисциплинарное взыскание применили за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя; - невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей. Директор имеет право досрочно снять с работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя. Указанное распоряжение оформляется приказом директора учреждения.

Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается. Выплата одного вида материального поощрения (премия, надбавка, единовременная выплата, доплата, материальная помощь) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

5.4.9. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как

постоянным работникам учреждения, так и работающим по срочному трудовому договору, совместительству.

5.4.10. Высвободившиеся средства стимулирующей части ФОТ направляются для формирования премиального фонда.

5.4.11 Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения только в части соблюдения установленных Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случаях установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работникам на основании всех материалов мониторинга и оценки, составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист всех работников учреждения в баллах.

На основании этих листов руководитель учреждения своим решением (приказом) устанавливает работникам персональные размеры надбавок стимулирующего характера на предстоящее полугодие.

5.5. Регламент установления стимулирующих выплат

Заседание экспертной комиссии по распределению стимулирующего фонда проводится два раза в год (на начало первого и второго полугодия календарного года)

Порядок работы Комиссии определяется Положением о работе Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центра творчества «Радуга».

5.6. Руководитель учреждения для стимулирования работников может устанавливать стимулирующие выплаты за качество и интенсивность работы на определенный срок.

6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений

6.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края,

утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

6.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6.8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.10. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности)

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по

полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.5. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями образовательных учреждений по согласованию с учредителем.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,017	0,023	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;

для доцентов кафедры, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее профессиональное образование».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,017 – для профессоров, докторов наук;

0,023 – для доцентов, кандидатов наук;

0,03 – для лиц, не имеющих ученой степени.