

Приложение №3
к коллективному договору

«Утверждаю»

Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Центр образования»
города-курорта Кисловодска

Л.А. Леонова

23 декабря 2017г.



«Согласовано»

Председатель профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Центр образования»
города-курорта Кисловодска

Е.Ф. Мезенцев

23 декабря 2017г.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Центр образования»
города-курорта Кисловодска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования» города-курорта Кисловодска (далее - Положение МБОУ ЦО) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года №784-пр «Об оплате труда работников государственных

бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края».

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ ЦО устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МБОУ ЦО состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МБОУ ЦО устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается директором МБОУ ЦО, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МБОУ ЦО. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором МБОУ ЦО на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим положением об оплате труда работников МБОУ ЦО, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.5. Лица, не имеющие высшего профессионального образования, но имеющие среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3-х лет, по решению аттестационной комиссии могут быть назначены на ответственные должности.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБОУ ЦО согласно разделу 3 Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБОУ ЦО согласно разделу 4 Положения.

1.8. Порядок оказания материальной помощи работникам МБОУ ЦО приведен в разделе 5 Положения.

1.9. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБОУ ЦО приведен в разделе 6 Положения.

1.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ ЦО приведен в разделе 7 Положения.

1.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБОУ ЦО приведены в разделе 8 Положения.

1.12. Педагогическим работникам, выполняющим функции классных воспитателей, дополнительная оплата за классное руководство не производится. Ставки заработной платы, продолжительность рабочего времени и ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

1.13. Система оплаты труда работников МБОУ ЦО устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, настоящим положением об оплате труда работников МБОУ ЦО и др., которые разрабатываются применительно только к работникам МБОУ ЦО, а также 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 за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.14. 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.

1.15. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, для педагогических работников исходя из объема лимитов бюджетных обязательств из предоставленных субсидий, предусмотренных на оплату труда, на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, для остальных работников из бюджета города-курорта Кисловодска, используемых учреждением с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.16. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБОУ ЦО работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленном Порядком об оказании материальной помощи работникам МБОУ ЦО, согласно Раздела № 5.

2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ ЦО

2.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя в зависимости от группы по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1.	Заместитель директора	16892

2.2. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1.		Помощник воспитателя	5100

2.3. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5300

2.4. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	6300
2.	2 квалификационный уровень	Социальный педагог	6700
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель профильного лагеря с дневным пребыванием детей; мастер производственного обучения; методист	7125
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	7580

К минимальным ставкам заработной платы, установленных п. 2.7 применяются следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности - 1,05 установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- за наличие I квалификационной категории - 1,10 установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- за наличие высшей квалификационной категории - 1,15 установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- за наличие высшего образования - 1,05 установленного должностного

оклада, ставки заработной платы.

2.5. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий дошкольным отделением	7100
2.	2 квалификационный уровень	Начальник профильного лагеря с дневным пребыванием детей	7500

2.6. Минимальные размеры должностных окладов работников МБОУ ЦО, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 3651 рубль.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 4964 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 5649 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 8434 рублей.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	5100
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5600

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	Без категории: инженер, бухгалтер, программист, специалист по кадрам, специалист по закупкам	6300

2.7. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры включенных в штатное расписание МБОУ ЦО:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	2 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	7417

2.8. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Минимальные размеры окладов рабочих МБОУ ЦО, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1.	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3738 рублей
	Дворник, сторож, истопник, рабочий по стирке белья, уборщик производственных и служебных помещений		
2.	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3917 рублей
	Кастелянша		
3.	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		4093 рублей
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
4.	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		5223рублей
	Водитель		

2.9. 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.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ ЦО 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. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам МБОУ ЦО в соответствии с оценкой рабочих мест по условиям труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

- 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;
- 24 процента ставки (окладов) за особо тяжкие и особо вредные условия труда.

Директор МБОУ ЦО проводит специальную оценку труда рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки труда рабочих мест.

3.5. 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	Размер выплаты в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях всех типов и видов, имеющих: 6 -12 классов 13 -29 классов 30 и более классов	20 35 50
2.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1 - 4-х классов 5 -12-х классов	30 35
3.	Учителям 1-х - 4-х классов за проверку письменных работ	10
4.	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, ОБЖ	15 10
5.	Педагогическим работникам учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	10

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 директором МБОУ ЦО по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В МБОУ ЦО на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в учреждении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для МБОУ ЦО соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо классе с наполняемостью 14 человек и более. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.1. 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.

3.5.2. 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 рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. 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.

3.5.4. Работникам МБОУ ЦО, 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):

- учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими - 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

- учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства - 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах - 10%;

- педагогическим работникам за заведование учебно-опытными

участками (учебными мастерскими) - 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

- учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами - 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

3.5.5. 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 МБОУ ЦО.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективными договорами, 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 МБОУ ЦО создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав Комиссии утверждается приказом директора. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками МБОУ ЦО итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику МБОУ ЦО на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники МБОУ ЦО имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора МБОУ ЦО, по согласованию с представительным органом работников.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБОУ ЦО самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе

внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляется в коллективном договоре, соглашении в соответствии с положением по оплате труда работников МБОУ ЦО.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей МБОУ ЦО устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором МБОУ ЦО.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

- за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке в организации социально значимых мероприятий;

д) премия в связи с особо значимыми событиями:

- премия к праздничным дням 23 февраля «День защитника Отечества», 8 Марта «Международный женский день», «День учителя», «День Победы».

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50% от оклада (ставки) в течении первых 3-х лет работы - выплачивается ежемесячно;

- выплаты за работу с допризывниками в размере 15% от оклада (ставки)

- выплачивается ежемесячно;
 - выплаты уполномоченному лицу по делам ГО и ЧС 30% от оклада (ставки) - выплачивается ежемесячно;
 - выплаты уполномоченному по технике безопасности 30% от оклада - выплачивается ежемесячно;
 - выплаты педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) городского, краевого, окружного и федерального значения 100% от оклада (ставки);
 - выплаты педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 15% от оклада (ставки);
 - выплаты педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20% от оклада (ставки);
 - выплаты педагогическим работникам за ведение консультативной работы в Консультативном пункте 25% от оклада (ставки);
 - выплаты педагогическим работникам за охрану прав детства 25% от оклада (ставки);
 - выплаты педагогическим работникам за отсутствие в группе задолженности по родительской оплате 100% от оклада (ставки);
 - выплаты методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров) - 20% от оклада (ставки);
 - выплаты за участие в организации и проведении на базе Учреждения городских методических объединений, семинаров и других мероприятий 100%

от оклада (ставки);

- выплаты за участие в профессиональных конкурсах на уровне Учреждения, города, края и т.д. 100% от оклада (ставки);

- выплаты воспитателям Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

- выплаты помощникам воспитателей (младшим воспитателям) образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду 100% от оклада (ставки);

- выплаты за превышение плановой наполняемости (согласно табеля) - педагогические работники, младший (помощник) воспитатель, рабочий по стирке 100% от оклада (ставки);

- выплаты за Подъем тяжестей, уборку помещений, сан узлов, мытье стен и мебели с использованием дезинфицирующих средств, (младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений) 100% от оклада (ставки);

- выплаты работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения 100% от оклада (ставки);

- выплаты работникам, ответственным за организацию питания в Учреждениях 100% от оклада (ставки);

- выплаты работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 100% от оклада (ставки);

- выплаты за изготовление атрибутов и декораций для праздников, развлечений, конкурсов и др. 100% от оклада (ставки);

- выплаты за исполнение роли артистов в массовых мероприятиях Учреждения 100% от оклада (ставки);

- выплаты за пошив костюмов к массовым мероприятиям Учреждения

100% от оклада (ставки);

- выплаты за дежурство во время массовых мероприятий в Учреждении 100% от оклада (ставки);

- выплаты за интенсивность труда в осенне-зимний период (усиление профилактических работ по Гриппу и ОРВИ) 100% от оклада (ставки);

- выплаты за участие в субботниках, выполнение работ по озеленению и благоустройству территории Учреждения 100% от оклада (ставки);

- выплаты за уход за садом пришкольных клумб и цветников в весенний, летний и осенний периоды 100% от оклада (ставки);

- выплаты за организацию косметического и капитального ремонта здания и помещений, лестничных маршей, физкультурного и игрового оборудования Учреждения, установки отопительной системы, санитарно-технического оборудования, ремонта освещения и т.д. (заведующий хозяйством) 100% от оклада (ставки);

- выплаты за уборку помещений после ремонта 100% от оклада (ставки);

- выплаты за доставку материалов и оборудования, приобретенных в магазинах города для обеспечения педагогического процесса, проведения ремонтных работ, создания безопасных условий труда и др. (заведующий хозяйством) 100% от оклада (ставки);

- выплаты за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных работ, устранение аварийных ситуаций, ремонтных работ (заведующий хозяйством) 100% от оклада (ставки);

- выплаты за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию здания и территории) 100% от оклада (ставки);

- выплаты за работу по устранению неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам (заведующий хозяйством, рабочий

по комплексному обслуживанию и ремонту здания) 100% от оклада (ставки);

- выплаты за увеличение объема работ в осенний, зимний и весенний периоды (дворник, младший воспитатель, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений) 100% от оклада (ставки);

- выплаты за стирку белья с использованием дезинфицирующих средств, стиральных порошков, глажение спецодежды с использованием увлажнения, уборку помещения с использованием дезинфицирующих средств, приготовление дезинфицирующих растворов, (рабочий по стирке и ремонту белья) 100% от оклада (ставки);

- выплаты за заведование музыкальным залом, группой, складскими помещениями, котельной, прачечной, пищеблока, моечных, котельной (обеспечение здоровых и безопасных условий труда, рабочее состояние сантехнического оборудования и канализационной системы, освещения,) 25% от оклада (ставки);

- выплаты за обеспечение безопасности Учреждения, за опасный характер работы (сторож) 100% от оклада (ставки);

- выплаты за работу, связанную с электронной почтой Учреждения (прием, сбор, отсылка информационных писем и др.), передача телефонограмм и т.п. 100% от оклада (ставки);

- выплаты за работу, связанную с ведением сайта Учреждения, структурных подразделений 100% от оклада (ставки);

- выплаты за проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения) 100% от оклада (ставки);

- выплаты педагогическим работникам за организацию платных дополнительных образовательных услуг 25% от оклада (ставки);

- выплаты за ведение архива Учреждения 50% от оклада (ставки);

- выплаты за своевременность предоставления документов в другие организации 100% от оклада (ставки);

- выплаты за организацию и проведение мероприятий, повышающих

авторитет и имидж Учреждения 100% от оклада (ставки);

- выплаты за качественную подготовку Учреждения, групп, музыкального зала к новому учебному году, зимнему сезону, летне-оздоровительной кампании 100% от оклада (ставки);

- выплаты за работу с электронными базами данных 100% от оклада (ставки);

- выплаты за организацию аттестации педагогических работников 100% от оклада (ставки);

- выплаты за прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, стажировки (без затрат работодателя при наличии свидетельства, сертификата) 100% от оклада (ставки);

- выплаты за ежемесячную подачу сведений по персонифицированному учету ПФР, за предоставление ежеквартальных сведений в ИФНС, ежемесячные сведения для Фонда занятости, размещение информации на сайте УФК муниципальные учреждения bus.gov.ru. (заместитель директора по финансово-экономическим вопросам, бухгалтер) 100% от оклада (ставки).

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Приложения 1 к порядку распределения стимулирующей части Фонда оплаты труда работников МБОУ ЦО «Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы в Учреждении».

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно (по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно), пропорционально фактически отработанному времени.

За наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем

выполняемой работы по основной должности - в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 %, «заслуженный» - 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в МБОУ ЦО;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех

лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с МБОУ ЦО;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в МБОУ ЦО.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются МБОУ ЦО самостоятельно.

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Премии начисляются работникам за конечные результаты работы МБОУ ЦО и распределяются в соответствии с личным вкладом каждого работника. Премии начисляются в процентах или в абсолютных размерах от должностного оклада (ставки). Выплата производится на основании приказа директора МБОУ ЦО. Премии выплачиваются одновременно с заработной платой.

В целях повышения результативности труда, повышения профессионального мастерства и материального стимулирования работников, своевременного, добросовестного, качественного выполнения трудовых обязанностей; побуждения работников к активному достижению положительного результата в деятельности Учреждения устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
- в связи с юбилеями (45, 50, 55, 60, 65,70 лет);
- в связи с профессиональными и государственными праздниками;
- за многолетний стаж работы в сфере образования;
- за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке в организации социально значимых мероприятий.

Работники, совершившие в отчетном периоде прогулы, виновные в нарушении правил внутреннего трудового распорядка к премированию не представляются.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном

отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора МБОУ ЦО 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.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБОУ ЦО планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. 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 МБОУ ЦО перечня показателей эффективности деятельности Приложение №1.

5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. Источниками финансирования расходов, связанных с предоставлением материальной помощи являются:

- экономия единого фонда оплаты труда МБОУ ЦО;
- доходы от платной образовательной деятельности.

5.2. В пределах утвержденного фонда оплаты труда МБОУ ЦО сложившийся за период, (квартал), год, работнику может быть оказана материальная помощь, по следующим основаниям:

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий внутри дома и других чрезвычайных обстоятельств - не более 3-х должностных окладов;

- свое лечение и лечение детей - не более 3-х должностных окладов;

- приобретение лекарств - не более 2-х должностных окладов;

- бракосочетание сотрудника или ребёнка сотрудника - не более 3-х должностных окладов;

- проводы в армию сотрудника или ребёнка сотрудника - не более 2-х должностных окладов;

- тяжёлое материальное положение - не более 3-х должностных окладов;

- оплата обучения, как своего, так и своих детей - не более 3-х должностных окладов;

- подготовка (покупка одежды, учебников и т.п.) к школе детей сотрудников МБОУ ЦО - не более 3-х должностных окладов;

- при уходе в ежегодный отпуск (Ст. 24 ТК РФ). - не более 3-х должностных окладов;

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника МБОУ ЦО и самого сотрудника МБОУ ЦО - не более 3-х должностных окладов;

- ремонтные работы - не более 2-х должностных окладов;

- в связи с необходимостью протезирования зубов - не более 3-х должностных окладов;

- родителям, в одиночку воспитывающим детей в размере 3 должностных окладов;

- родителям детей-инвалидов в размере 3 должностных окладов;

5.3. Материальная помощь предоставляется по одному из вышеуказанных пунктов на основании личного заявления и оформляется приказом директора, в котором указывается размер материальной помощи.

5.4. В случае смерти сотрудника материальная помощь, выплачивается наследникам в установленном законодательством Российской Федерации

порядке.

5.5. Материальная помощь одному работнику может оказываться 2 раза в год, а при наличии финансовой возможности - и 3 раза.

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

6.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, 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 учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.7. Учителям-логопедам 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 спецфакультеты 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 учреждение 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. Директор МБОУ ЦО проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы);

ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом управления образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несет директор.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ ЦО

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 раздельно 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. Тарификационный список учителей (преподавателей) ежегодно утверждается директором МБОУ ЦО по согласованию с учредителем.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ ЦО 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;
- при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) среднего профессионального образования.

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 учителя, 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. Директор МБОУ ЦО в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ 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 общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования для одаренных детей	0,04	0,04	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:

0,04 - для профессоров, докторов наук;

0,04 - для доцентов, кандидатов наук;

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

9. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам 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, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физ. воспитания)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель физкультуры (физ. воспитания); преподаватель физкультуры (физ. воспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер