

АДМИНИСТРАЦИЯ НЕРЧИНСКО-ЗАВОДСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30 июня 2025 года

№ 398/1

с. Нерчинский Завод

Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нерчинско-Заводского муниципального округа

На основании Приказа Министерства образования и науки Забайкальского края от 26 марта 2025 года N 15

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Нерчинско-Заводского муниципального округа
2. Признать утратившими силу Постановление Главы Нерчинско-Заводского муниципального округа от 8 июля 2024 года № 349
3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2025 г
4. Обеспечить официальное опубликование настоящего Постановления на сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и на официальном интернет-портале правовой информации исполнительных органов государственной власти по Нерчинско-Заводскому муниципальному округу.

Глава Нерчинско-Заводского
муниципального округа

Л.В.Михалев



**ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НЕРЧИНСКО-
ЗАВОДСОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций (далее – Примерное положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Нерчинско-Заводского муниципального округа, финансируемых из Федерального бюджета, бюджета Забайкальского края (субвенция), а также педагогических работников, финансируемых из средств муниципального бюджета (далее – образовательные организации),

1.2. Настоящее отраслевое положение разработано в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

доплата за интенсивность – доплата за дополнительный вид деятельности, не предусмотренный должностными обязанностями работника (устанавливается на основании приказа руководителя в процентах от оклада или ставки);

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени

без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год;

1.4. Положение определяет рекомендуемый порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций за счет средств Федерального бюджета, краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. В случае, если месячная заработная плата работников образовательных организаций по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам образовательных организаций производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательной организации.

2.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1.1. Заработная плата работников образовательных организаций за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

-базовые оклады (базовые должностные оклады) **приложение 1**, базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже базовых, устанавливаемых Правительством Забайкальского края.;

-компенсационные выплаты;

-стимулирующие выплаты.

2.1.2.Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем

организации по согласованию с учредителем организации, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.3. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в организации в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.4. Условия оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками образовательных организаций.

Примерная форма трудового договора с работником организации представлена в *приложение № 2* данного Положения.

2.1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.7. Штатное расписание организации формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих организации доплаты и надбавки. Утвержденная форма штатного расписания, а также тарификационного списка представлена в *приложениях № 3 и № 4* данного Положения.

С целью контроля за объемами принятых образовательными организациями бюджетных обязательств по заработной плате штатные расписания образовательных организаций согласовываются с комитетом образования администрации Нерчинско-Заводского муниципального округа.

2.1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

2.1.9. Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.10. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, финансируемых из Федерального бюджета, бюджета Забайкальского края (субвенция) и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджета соответственно, а также средств,

поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждений в соответствии с действующим законодательством.

2.1.11. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется организациями на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности организации.

2.1.12. Оклады (должностные оклады) работникам образовательной организации, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера устанавливаются в размере не ниже рекомендуемых окладов (должностных окладов), утвержденных настоящим положением и в дальнейшем подлежат индексации в соответствии с нормативно-правовыми актами Забайкальского края.

2.1.13. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей, их заместителей и специалистов образовательных учреждениях, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности, повышаются на 25 процентов в соответствии с Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года N 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.1.14. Оклады (должностные оклады) педагогических работников образовательных учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), повышаются на 25 процентов.

Данная доплата образует новый оклад.

2.1.15. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 152 рубля в образовательных организациях, в размере 137 рублей в организациях дополнительного образования.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.16. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы организаций, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.17. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников - приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.2. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая

продолжительность рабочего времени:

2.2.1.36 часов в неделю:

-старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования детей;

-педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;

- методистам, старшим методистам образовательных организаций;

-преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

-инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивного профиля;

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

2.2.2.18 часов в неделю:

-учителям 1-11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

-педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

-тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных организаций дополнительного образования детей спортивного профиля;

2.2.3.20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

2.2.4.24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

2.2.5.25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

2.2.6.30 часов в неделю:

-инструкторам по физической культуре;

-воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня, интернатах при общеобразовательных учреждениях (пришкольных интернатах),

2.2.7.36 часов в неделю:

- воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных учреждениях дополнительного образования детей.

2.3. Попасовая оплата учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций применяется при оплате часов, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Размеры ставок попасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на среднегодовую норму часов. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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 недельной (месячной) учебной нагрузке путем внесения изменений в тарификацию.

2.4. В целях формирования трудовых отношений с работниками учреждений при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам представлена в приложении № 5 данного Положения.

2.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная

дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, установленного Законом Забайкальского края от 16 июля 2020 года № 1843-ЗЗК «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования;
- выплаты советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях, размер устанавливается Распоряжением Правительства Российской Федерации;
- выплата за проверку письменных работ;
- выплата за заведование кабинетом;
- выплата за руководство методическим объединением;
- выплата за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения);
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- за классное руководство;
- работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в группах, классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

3.4. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере за фактически отработанное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда.

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 условий труда.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются к заработной плате работников в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями:

- Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 1,3;

- Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 1,4 в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 26 июля 1978 г. № 243сс «Об утверждении перечня поселковых и сельских советов народных депутатов приграничной зоны Приморского и Хабаровского краев, Амурской и Читинской областей, на территории которых распространяются дополнительные льготы»;

- Процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в размере 30 процентов, в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008г. № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций» на территории Нерчинско-Заводского муниципального округа;

3.6. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

-совмещение профессий (должностей);

-сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

3.6.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.6.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные

размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного сверхурочно.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

3.6.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

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

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

3.8. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников образовательных организаций в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам образовательной организации.

4.4. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.5. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.5.1. Выплаты за специфику работы.

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам образовательных учреждений:

4.5.1.1 работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации;

4.5.1.2 педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории;

4.5.1.3 педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории;

4.5.1.4 педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник»;

4.5.1.5 педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам технического или естественно-научного профиля, образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам гуманитарного профиля, программы подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки.

4.5.2 Надбавка за выслугу лет;

4.5.2.1. Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам образовательных организаций утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

4.5.2.2. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников муниципальных образовательных организаций:

-руководителю образовательной организации;

-заместителям руководителя образовательной организации;

-педагогическим работникам;

-работникам, относящимся к учебно-вспомогательному персоналу.

-работникам, относящимся к общеотраслевым должностям служащих и общеотраслевым профессиям рабочих

4.5.2.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

4.5.2.4. Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года комиссией, создаваемой руководителем муниципальной образовательной организации при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

4.5.2.5. В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях.

4.5.2.6. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность: время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте а);

4.5.2.7. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

б) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4.5.2.8. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических засчитывается:

а) время работы в образовательных организациях, и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

-преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

-учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-

преподавателям);

-учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

-мастерам производственного обучения;

-педагогам дополнительного образования;

-педагогам-психологам;

-методистам;

-педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

-преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организациях, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

б) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

4.5.2.9. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организациях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

4.5.2.10. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

4.5.2.11. В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

-время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

-время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

4.5.2.12. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя муниципальной образовательной организации.

В стаж работы руководителя, заместителей руководителя муниципальной образовательной организации засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных организациях. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

4.5.2.13. Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному персоналу.

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их

деятельности в образовательных учреждениях по специальностям (профессиям).

Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (предприятиях) и время службы в Вооруженных силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, предоставляется руководителю муниципальной образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5.2.14. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

4.5.2.15. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

4.5.2.16. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

4.5.2.17. При временном заместительстве надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

4.5.2.18. Надбавку за выслугу лет рекомендуется начислять исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), фактической педагогической нагрузки и выплачивать ежемесячно одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда образовательной организации на основании локального акта.

4.5.3. Надбавка водителям за классность.

Надбавка за классность устанавливается для водителей 1 и 2 класса.

Надбавка за классность начисляется ежемесячно исходя из оклада, ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы.

Выплата надбавки за классность устанавливается в следующих размерах:

2 класс — 7,5 процентов;

1 класс - 19 процентов.

Надбавка за классность выплачивается с момента возникновения права на ее назначение.

4.5.4. Надбавка молодым специалистам.

4.5.4.1. Молодым специалистам, относящимся к категориям работников, определенным в статье 1 Закона Забайкальского от 8 июля 2024 года № 2370- ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с образовательной организацией трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, - ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки в первые три года работы в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

4.5.4.2. Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок пять лет с даты заключения с образовательной организацией трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

4.5.4.3. Если на дату назначения надбавки молодому специалисту ему была ранее установлена надбавка в соответствии с иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, то ранее установленная надбавка молодому специалисту сохраняется на прежних условиях назначения и выплаты.

4.5.4.4. Молодым специалистам, являющимися лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с образовательными организациями в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) программам профессионального обучения, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

4.5.4.5. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с образовательной организацией трудового договора.

4.5.4.6. При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с образовательной организацией трудового договора в другое муниципальное образовательное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

4.5.5. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия.

4.5.5.1. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается:

4.5.5.1.1. в размере 20,0 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Народный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

4.5.5.1.2. в размере 14,5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам образовательных организаций, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

4.5.5.1.3. в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

4.5.5.1.4. в размере 7,5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

4.5.5.1.5. в размере 5,0 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам

образовательных организаций, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

4.5.5.1.6. в размере 5,0 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам Учреждений, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации при условии соответствия награды профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

4.5.5.2. Работникам организаций, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам организаций, имеющим почетное звание и учченую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

4.5.6. Выплата за интенсивность.

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам организаций за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами организации, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного, фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников организаций, коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда. Выплаты за интенсивность рекомендуется устанавливать в процентах исходя из оклада (должностного оклада).

4.5.7. Выплата за высокие результаты работы.

4.5.7.1. Выплата за высокие результаты труда назначается сотрудникам организаций в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

4.5.7.2. Выплата за высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности организаций;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за организацию методической работы и т.п.

4.5.7.3. Выплата устанавливается локальными нормативными актами организаций, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5.7.4. Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, по которой достигнуты эти результаты, исчисленной с учетом фактической нагрузки, в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада).

4.5.7.5. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год.

4.5.8. Система премирования.

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени. Примерный перечень показателей премирования приведен в приложении № 5 настоящего Положения.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения специально созданной Комиссии.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5.9. Выплата за качество выполняемых работ.

4.5.10. Надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах.

Работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края, определенных в соответствии с Перечнем малых населенных пунктов Забайкальского края, утвержденным приказом Министерства строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края, выплачивается ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (без учета надбавки 25 процентов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности) в следующих размерах:

а) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения до 300 человек включительно, - в размере 35 процентов;

б) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 301 до 800 человек включительно, - в размере 30 процентов;

в) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 801 до 1 500 человек включительно, - в размере 25 процентов;

г) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 1 501 до 3 000 человек включительно, - в размере 20 процентов;

4.5.11. Надбавка работникам, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям).

Перечень востребованных специальностей в сфере образования Забайкальского края ежегодно утверждается приказом Министерства образования и науки Забайкальского края.

Размер выплаты установлен 50 процентов минимального размера оплаты труда, устанавливаемого на соответствующий год Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4.5.12. Надбавка за сохранение уникальности и самооценки дошкольного детства детей.

Надбавка за сохранение уникальности и самооценки дошкольного детства детей устанавливается педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, групп, реализующих программы дошкольного образования в образовательных организациях.

Надбавка устанавливается в размере 50,0 процентов исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

5. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

№ п/п	Наименование, показатель	Размер должностного оклада (руб.)
1	2	3
5.1.	<i>Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы</i>	*
5.1.1.	музыкального руководителя, инструктора по труду; инструктора по физической культуре; старшего вожатого в общеобразовательной организации.	16 410
5.1.2.	Инструктора методиста, социального педагога; педагога-организатора; педагога дополнительного образования; концертмейстера; тренера-преподавателя	16 723
5.1.3	воспитателя, методиста, педагога-психолога; мастера производственного обучения, старшего инструктора-методиста, старшего педагога дополнительного образования, старшего тренера-преподавателя.	17 035
5.1.4.	педагога-библиотекаря; преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности, тьютора, преподавателя, руководителя физического воспитания, старшего воспитателя, старшего методиста, учителя , учителя – дефектолога, учителя-логопеда, (логопеда), преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины.	17 345
5.2.	<i>Выплаты компенсационного характера</i>	
5.2.1	За проверку письменных работ	
5.2.1.1	По предметам начальной школы до 10 учащихся в классе от 11 до 20 учащихся от 21 до 30 учащихся от 31 и выше учащихся в классе	7,0 % 8,0 % 9,0 % 12,0 %
5.2.1.2	Русский язык, математика (5-11 класс), иностранный язык до 10 учащихся в классе от 11 до 20 учащихся от 21 до 30 учащихся от 31 и выше учащихся в классе	6,0 % 7,0 % 7,5 % 8,0 %
5.2.2	За заведование кабинетом	
5.2.2.1	По предметам начальной школы	11%
5.2.2.2.	Мастерские, спортивный зал, кабинет информатики, русского языка, математики, иностранного языка, физики, химии, биологии	7,5%
5.2.2.3	Кабинет ОБЗР. Центр детских инициатив (при наличии отдельного помещения)	4,0 %
5.2.3.	За руководство методическим объединением	
5.2.3.1	Школьное методическое объединение (устанавливается к окладу (должностному окладу)	4,0 %
5.2.3.2	Окружное или территориальное методическое объединение (устанавливается к окладу (должностному окладу)	6,0%

5.2.4	Выплата за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения). Выплата за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) устанавливается исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.	15 %
5.2.5	Выплата за оказание психолого-педагогической помощи и социальной помощи по адаптированным программам. Выплата за оказание психолого-педагогической помощи и социальной помощи по адаптированным программам устанавливается исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки	15 %
5.2.6	Выплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию устанавливается исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.	7,0%
5.2.7	Выплата за классное руководство начисляется к установленному окладу (должностному окладу) в классах с наполняемостью не менее 14 человек в сельской местности. Размер надбавки для педагогических работников в классах, наполняемость которых меньше указанной величины, уменьшается пропорционально численности обучающихся, размер надбавки устанавливается локальным актом общеобразовательной организации	20%
5.3.	<i>Стимулирующие выплаты</i>	
5.3.1	работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации (исходя из фактической педагогической нагрузки)	15 %
5.3.2	работникам общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также работникам в классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (исходя из фактической педагогической нагрузки)	15 %
5.3.3	за наличие квалификационной категории (исходя из фактической педагогической нагрузки): 1 категория высшая категория педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник»	8 % 11,5 % 20,0%
5.3.4	педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам технического или естественно-научного профиля, образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам гуманитарного профиля, программы подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки	11%
5.3.5	надбавка за выслугу лет (исходя из фактической нагрузки): стаж работы от 1 года до 5 лет стаж работы от 5 до 10 лет стаж работы от 10 до 15 лет стаж работы от 15 и более лет	4% 8% 11,5% 20%
5.3.6	<i>Надбавка молодым специалистам</i>	п.4.5.4 настоящего положения

5.3.7	<i>Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия (исходя из фактической педагогической нагрузки)</i>	
5.3.7.1	за почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся со слова «Народный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника	20 %
5.3.7.2.	за почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника	10 %
5.3.7.3.	за почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, за ведомственные знаки отличия: почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль Л.С. Выготского при условии соответствия награды профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника	5 %
5.3.8	<i>Выплата за интенсивность</i>	до 50 %
5.3.9	<i>выплата за высокие результаты работы*</i>	до 100 %
5.3.10	<i>система премирования*</i>	до 100
5.3.11	<i>Надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах</i>	В соответствии с п.4.5.10
5.3.12	<i>Надбавка, работникам, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям)</i>	50% минимального размера
5.3.13	<i>Надбавка за сохранение уникальности и самоценности дошкольного детства детей</i>	50 % из установленного оклада, с учетом фактической нагрузки

* Не является гарантированной ежемесячной выплатой. Устанавливается на определенный срок в пределах фонда оплаты труда, а также в пределах фонда оплаты труда педагогических работников с учетом списочной численности и установленных муниципальным органом управления образования целевых показателей средней заработной платы. Выплачивается в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями, установленными локальными актами общеобразовательной организации.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1.1. Заработная плата руководителя муниципальной образовательной организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;

6.1.2 Должностной оклад руководителя устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации муниципальных образовательных организаций по группам по оплате труда.

7.1.3. Группы по оплате труда определяются в соответствии со среднесписочной численностью обучающихся (воспитанников) муниципальных образовательных организаций (таблица 1).

Таблица 1

Группы муниципальных образовательных учреждений по оплате труда

Группа	Среднесписочная численность обучающихся (воспитанников) образовательных организаций
Общеобразовательные организации	
1 группа	до 30 чел.
2 группа	от 31 до 60 чел.
3 группа	от 61 до 200 чел.
4 группа	от 201 и более
Дошкольные организации	
1 группа	до 20 чел.
2 группа	от 21 до 35 чел.
3 группа	от 36 до 100 чел.
4 группа	от 101 и более
Учреждения дополнительного образования детей	
1 группа	до 300 чел
2 группа	от 301 и более

Таблица 2

Кратность оклада руководителя муниципального образовательного учреждения к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» по группам муниципальных образовательных организаций

Группа	Кратность
Общеобразовательные учреждения	
1 группа	3,1
2 группа	3,5
3 группа	3,9
4 группа	4,3
Дошкольные учреждения	
1 группа	2,8
2 группа	3,0
3 группа	3,5
4 группа	3,8
Учреждения дополнительного образования	
1 группа	2,7
2 группа	3,3

6.1.4. Оклад руководителя муниципальной образовательной организации определяется с учетом отнесения организации к группе по оплате труда согласно таблице 1 настоящего Положения с применением кратности оклада руководителя муниципальной образовательной организации, согласно таблице 2, утвержденных настоящим Положением, к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

6.1.5. Должностные оклады руководителя муниципального образовательного учреждения повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

6.1.6. К выплатам стимулирующего характера руководителя муниципального образовательного учреждения относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- надбавка за интенсивность;
- система премирования.

6.1.7. Система премирования.

Размер премирования руководителю общеобразовательного учреждения не должен превышать 80% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; руководителю дошкольного образовательного учреждения не должен превышать 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.2. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя

6.2.1. Заработка плата заместителей руководителя за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

6.2.2. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя организации. Величина должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 30% ниже оклада руководителя.

6.2.3. Должностные оклады заместителей руководителя повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессиональной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договора.

6.2.4 К выплатам стимулирующего характера заместителя руководителя муниципального образовательного учреждения относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- надбавка за интенсивность;
- система премирования (в соответствии с локальными актами учреждения).

7. УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

7.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников всех типов и видов образовательных организаций за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

7.2. Размер оплаты одного часа работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

7.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии

с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработка плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

7.5. Учебный план разрабатывается образовательной организацией самостоятельно и согласовывается с Комитетом образования Нерчинско-Заводского муниципального округа. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

7.6. Почасовая оплата труда работников в муниципальных образовательных организациях производится в пределах бюджетных ассигнований организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

8.1.1 Фонд оплаты труда работников формируется по фактически согласованным с Комитетом образования Нерчинско-Заводского МО штатным расписаниям.

8.1.2. Фонд оплаты труда для образовательных учреждений формируется следующим образом:

ФОТ(У) ФОТ(АУП) + ФОТ(УВП) + ФОТ(ПР) + ФОТ(СС) + ФОТ(Р),
где

ФОТ(У) - фонд оплаты труда образовательных учреждений;

ФОТ(АУП) - фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений);

ФОТ(УВП) - фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонал;

ФОТ(ПР) - фонда оплаты труда педагогических работников, профессорско-преподавательского состава;

ФОТ(СС) - фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ(Р) - фонд оплаты труда работников общеотраслевых профессий рабочих.

ФОТ(У) 100%,

при этом

ФОТ(АУП) +ФОТ(УВП) + ФОТ(СС) + ФОТ(Р),

ФОТ(ПР).

8.1.3. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение является примерным. На его основе образовательная организация разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 1
к отраслевому положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций
Нерчинско - Заводского муниципального округа

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ,
ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

**Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: гардеробщик; дворник; истопник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; курьер; подсобный рабочий; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь по ремонту автомобилей; оператор котельных; тракторист; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	6071
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: машинист (кочегар) котельных.	6254
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	6437

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад,
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: водитель автомобиля	6990

2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>	7359
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>	7542

<*> При присвоении другого квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, предполагающего переход профессии в следующий квалификационный уровень, оклад устанавливается в соответствии с новым квалификационным уровнем.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь; специалист по охране труда, агент по закупкам	11 322
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	11 616

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью;	8596
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 11 внутридолжностная категория	8808
3 квалификационный уровень	Заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9232
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	13 378

5 квалификационный	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка);	13 672
--------------------	--	--------

**Профессиональная квалификационная группа
«Общее отраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад,
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; специалист по кадрам; психолог; социолог	13 966
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	14 260
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	14 553
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14 848

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник отдела материально-технического снабжения	15 435
2 квалификационный уровень	Главный <*> (энергетик, специалист по защите информации, механик, метролог, технолог, экономист)	15 729
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения <**>	16 021

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

<**> Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10% ниже должностного оклада руководителей соответствующих подразделений.

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования**

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	11 322

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель.	11 615

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	16 410,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; социальный педагог; педагог- организатор; педагог дополнительного образования; концертмейстер; тренер-преподаватель	16 723,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	17 035,00
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тыютор <*>; преподаватель <**>; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	17 345,00

<*> За исключением тыюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

<**> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, учебной(учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	16 741
2 квалификационный уровень	Заведующий(начальник)обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу	17 036
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	17 330

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<**> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников культуры, искусства и кинематографии**
Профессиональная квалификационная группа
**«Должности работников культуры, искусства
и кинематографии ведущего звена»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	Библиотекарь	12 497

Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	Заведующий филиалом библиотеки	16 021

Приложение № 2
к отраслевому положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных организаций
Нерчинско-Заводского муниципального округа

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

(населенный пункт)

" 20 г.

в лице, _____
 действующего на основании _____, именуемый в дальнейшем работодателем,
 , с одной стороны и _____
 именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий
 трудовой договор о нижеследующем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику
 Работу по _____
 а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего
 трудового договора: _____

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

 (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного
 структурного подразделения работодателя, если работник принимается на
 работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное
 структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____
 (основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на _____
 (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность),
 на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного
 трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской
 Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "___" 20 _____. г.

7. Дата начала работы "___" 20 _____. г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью месяцев (недель, дней) с целью
 проверки соответствия работника поручаемой работе.

9. Условия труда на рабочем месте класс _____

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

10. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным
 требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

11. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

12. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

13. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под расписью с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

14. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера;

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

15. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

16. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

17. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

18. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется

правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

19. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

20. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью календарных дней.

21. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью в связи

(указать основание установления дополнительного отпуска)

22. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

23. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

24. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

25. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

VII. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

26. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

27. Иные условия трудового договора.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

28. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

29. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

30. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

31. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

32. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

33. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

34. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

35. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

Работодатель

[вписать нужное]
[должность, подпись, инициалы,
фамилия]
М. П.

Работник

[вписать нужное]
[подпись, инициалы, фамилия]

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора
(дата и подпись работника)

Приложение № 3

к отраслевому положению

об оплате труда работников

муниципальных образовательных организаций

Нерчинско -Заводского муниципального округа

Согласовано

Председатель комитета образования

Ф.И.О.

Утверждено

приказом от «__»____ 20__ г. №__

штат в количестве _____ единиц

Директор _____

Ф.И.О.

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

с «_____» 20_____ года

(наименование учреждения)

ПКУ		Наименование должности																																																							
Количества штатных единиц		Базовый оклад																																																							
Доплата за работу в сельской местности 1, 25		Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями																																																							
Оклад с учетом доплаты за работу в сельской местности и обеспечение методической линейкой		Оклад с учетом доплаты за работу в сельской местности и обеспечение методической линейкой																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>%</th> <th>Компенсационные выплаты</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>сумма</td> <td>Надбавка за вредность</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Надбавка за работу в ночное время</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Надбавка за работу в выходные и праздничные дни</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Надбавка за классное руководство 0</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Надбавка за проверку тетрадей</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Другие</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Надбавка за специфику работы</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Надбавка за высокую квалификацию</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Надбавка молодым специалистам</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Надбавка за почетное звание</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Надбавка за высокие спортивные достижения, руб.</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Выплата за интенсивность труда</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Другие</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Надбавка за высокие результаты труда</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Премиальные выплаты</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Доплата до МР 0 Т</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Районный коэффициент и северная надбавка</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Итого на человека в месяц</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Годовой фогт</td> </tr> </tbody> </table>		%	Компенсационные выплаты	сумма	Надбавка за вредность	%	Надбавка за работу в ночное время	сумма	Надбавка за работу в выходные и праздничные дни	%	Надбавка за классное руководство 0	сумма	Надбавка за проверку тетрадей	%	Другие	сумма	Надбавка за специфику работы	%	Надбавка за высокую квалификацию	сумма	Надбавка молодым специалистам	%	Надбавка за почетное звание	сумма	Надбавка за высокие спортивные достижения, руб.	%	Выплата за интенсивность труда	сумма	Другие	%	Надбавка за высокие результаты труда	сумма	Премиальные выплаты	%	Доплата до МР 0 Т	сумма	Районный коэффициент и северная надбавка	%	Итого на человека в месяц	сумма	Годовой фогт	<table border="1"> <thead> <tr> <th>%</th> <th>Стимулирующие выплаты</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>сумма</td> <td>Надбавка за высокие результаты труда</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Премиальные выплаты</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Доплата до МР 0 Т</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Районный коэффициент и северная надбавка</td> </tr> <tr> <td>сумма</td> <td>Итого на человека в месяц</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>Годовой фогт</td> </tr> </tbody> </table>		%	Стимулирующие выплаты	сумма	Надбавка за высокие результаты труда	%	Премиальные выплаты	сумма	Доплата до МР 0 Т	%	Районный коэффициент и северная надбавка	сумма	Итого на человека в месяц	%	Годовой фогт
%	Компенсационные выплаты																																																								
сумма	Надбавка за вредность																																																								
%	Надбавка за работу в ночное время																																																								
сумма	Надбавка за работу в выходные и праздничные дни																																																								
%	Надбавка за классное руководство 0																																																								
сумма	Надбавка за проверку тетрадей																																																								
%	Другие																																																								
сумма	Надбавка за специфику работы																																																								
%	Надбавка за высокую квалификацию																																																								
сумма	Надбавка молодым специалистам																																																								
%	Надбавка за почетное звание																																																								
сумма	Надбавка за высокие спортивные достижения, руб.																																																								
%	Выплата за интенсивность труда																																																								
сумма	Другие																																																								
%	Надбавка за высокие результаты труда																																																								
сумма	Премиальные выплаты																																																								
%	Доплата до МР 0 Т																																																								
сумма	Районный коэффициент и северная надбавка																																																								
%	Итого на человека в месяц																																																								
сумма	Годовой фогт																																																								
%	Стимулирующие выплаты																																																								
сумма	Надбавка за высокие результаты труда																																																								
%	Премиальные выплаты																																																								
сумма	Доплата до МР 0 Т																																																								
%	Районный коэффициент и северная надбавка																																																								
сумма	Итого на человека в месяц																																																								
%	Годовой фогт																																																								

1. Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер

				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
			Итого	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0

2. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня

1				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
2				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
			Итого	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0

3. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня

1				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
2				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
			Итого	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0

4. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня

1				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
2				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
			Итого	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0

5. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0
				0	0	0	0					0	0	0	0	0				0	0	0	0	0	0

Приложение № 3
 к отраслевому положению
 об оплате труда работников
 муниципальных образовательных организаций
 Нерчинско -Заводского муниципального
 округа

Согласовано
 Председатель комитета образования

Утверждено
 приказом от «___» г. №___

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

№ п/п	Наименование должности	Образование, реквизиты документа, подтверждающего образование	Общий стаж	Предмет	Количество часов в месяц (основная ставка/совместительство)	Базовый оклад (руб.мес.)	Доплата за работу в сельской местности)	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями	Оклад с учетом доплаты за работу в сельской местности и обеспечение мелодраматической литературы	Норма часов в месяц (18/20 часов в неделю, 720 часов в год)	Часовая ставка (руб.час)	ставка, исходя из отработанного времени, руб./мес.	Компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты	Районный коэффициент и северная надбавка	Итого в месяц
-------	------------------------	---	------------	---------	---	--------------------------	---	--	--	---	--------------------------	--	-------------------------	-----------------------	--	---------------

