**Российская Федерация**

**Администрация Краснокаменского муниципального округа**

**Забайкальского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

16 июня 2025 года № 125

**г. Краснокаменск**

**Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, реализации Закона Забайкальского края от 08.07.2024 № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 26.09.2024 № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 24.07.2024 № 368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края», принимая во внимание приказ Министерства образования и науки Забайкальского края от 26.03.2025 № 15 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников системы образования Забайкальского края», руководствуясь ст. 37 Устава Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, администрация Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ**:**

1. Утвердить положение об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета (приложение).

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 20.07.2017 № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 09.10.2017 № 99 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 07.02.2018 № 13 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрация муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 26.12.2018 № 91 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 24.06.2019 № 33 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 22.07.2019 № 35 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.06.2019 № 33 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 28.01.2020 № 1 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 26.12.2020 № 93 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края»

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 26.12.2020 № 94 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 28.04.2021 № 27 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 20.05.2021 № 38 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 26.12.2020 № 94 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 27.09.2021 № 60 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 14.04.2022 № 22 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 24.11.2022 № 90 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края», утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 27.02.2023 № 9 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 21.07.2023 № 51 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 30.11.2023 № 93 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 25.01.2024 № 12 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 15.02.2024 № 26 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 14.06.2024 № 69 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 19.08.2024 № 80 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» от 11.10.2024 № 101 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82»;

- постановление администрации Краснокаменского муниципального округа от 17.12.2024 № 119 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета, муниципальных образовательных организаций муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением Администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 20.07.2017 № 82».

4. Настоящее постановление подлежит официальному обнародованию на Официальном сайте Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (http://admi№kr.ru, регистрация в качестве сетевого издания ЭЛ № ФС 77-75936 от 03.07.2019) и на специально оборудованных стендах в специально отведенных местах, доступных для неограниченного круга лиц, расположенных по следующим адресам: Забайкальский край, г. Краснокаменск, 505; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Ковыли, ул. Ленина, 1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Соктуй-Милозан, мкр.Юбилейный, 7; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Богдановка, ул. Микрорайонная, 1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Кайластуй, ул. Куйбышева, 11; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Капцегайтуй, ул. Советская, 10; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Маргуцек, ул. Губина 61; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Среднеаргунск, Центральная 13; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Целинный ул. Железнодорожная, 1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с.Юбилейный, ул.Советская, 9 и вступает в силу с 01.09.2025 года.

И.о. главы муниципального округа А.А. Соколов

Приложение

к постановлению администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 16.06.2025 № 124

**Положение об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

  1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета (далее - Положение) разработано в соответствии в соответствии с [трудовым законодательством](https://base.garant.ru/12125268/7dede6ac8f25be619ed07c17ed1c62c9/#block_6000) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета (далее - Учреждения), и применяется при определении условий оплаты труда, при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений за счет средств краевого 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.

1.4. В случае если месячная заработная плата работников учреждений по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением компенсационных выплат, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам учреждений 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 компенсационных выплат, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

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

**II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

  2.1 Основные условия оплаты труда работников Учреждения.

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже базовых, устанавливаемых Правительством Забайкальского края, с учетом ставок непедагогических работников.

* 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 Учреждения, 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.

С целью контроля за объемами принятых Учреждениями бюджетных обязательств по заработной плате штатные расписания и тарификационные списки подведомственных учреждений согласовываются с комитетом по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края на начало учебного года до 25 августа, на начало финансового года до 15 января.

2.1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, 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 Учреждения.

2.1.4. Примерная [форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=186240&dst=100237&field=134&date=02.10.2024) трудового договора с работником муниципального образовательного учреждения представлена в [приложении № 2](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p348) к настоящему положению.

В целях формирования трудовых отношений с работниками муниципальных образовательных учреждений при изменении условий трудовых договоров рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору приведен в приложении № 3 данного Положения.

Примерная [форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=186240&dst=100237&field=134&date=02.10.2024) расчетного листка с работником муниципального образовательного учреждения представлена в [приложении № 4](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p348) к настоящему положению

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 Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих Учреждения. Форма штатного [расписания](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p630), а также тарификационного [списка](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p1263) представлена в приложениях № 5, 6, 7, 8 к настоящему положению.

2.1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.9. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета, а также учреждения могут направлять средства, поступающие от приносящей доход деятельности учреждений в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Часть средств на оплату труда направляется Учреждениями на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами Учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждений.

2.1.11. Оклады (должностные оклады) работникам Учреждений, за исключением руководителя, его заместителей, устанавливаются в размере не ниже окладов (должностных окладов), утвержденных настоящим положением ([приложение №](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p1313) 1).

2.1.12. Оклады (должностные оклады) педагогических работников, специалистов, руководителей, а также их заместителей в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности повышаются на 25 %.

Данная доплата образует новый оклад.

2.1.13. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 152

рубля.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.14. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края [базовых окладов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW251&n=1675481&dst=100033&field=134&date=02.10.2024) (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.15. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=325102&date=02.10.2024) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=43729&date=02.10.2024) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений индексируются в соответствии с постановлениями Правительства Забайкальского края, законами Забайкальского края.

2.2. Компенсационные выплаты.

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

Компенсационные выплаты не предполагают включение в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

Компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад 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).

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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»;

- выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями, установленного постановлением Правительства Забайкальского края от 2 августа 2021 года № 284 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогических работников государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Забайкальского края».

- выплаты советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в образовательных 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;

2.2.3. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW251&n=1674102&date=02.10.2024) Забайкальского края от 14.10.2008 № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях».

2.2.4. 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).

2.2.4.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы [статьей 602](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=397&field=134&date=02.10.2024) ТК РФ.

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.

2.2.4.2. Порядок оплату труда за сверхурочную работу определен статьей 152 ТК РФ.

2.2.4.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.2.4. 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, а также другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.2.5. Выплата за проверку письменных работ.

Выплата устанавливается за проверку письменных работ исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки:

1) по предметам начальной школы:

а) 7,0% при условии до 10 обучающихся в классе;

6) 8,0% при условии от 11 до 20 обучающихся в классе;

в) 9,0% при условии от 21 до 30 обучающихся в классе;

г) 12,0% при условии от 31 и выше обучающихся в классе;

2) русский язык, литература, математика (5-11 класс), иностранный язык:

а) 6,0 % при условии до 10 обучающихся в классе;

б) 7,0 % при условии от 11 до 20 обучающихся в классе;

в) 7,5 % при условии от 21 до 30 обучающихся в классе;

г) 8,0 % при условии от 31 и выше обучающихся в классе;

3) по другим предметам:

а) 2,5 % при условии до 10 обучающихся в классе;

б) 3,0 % при условии от 11 до 20 обучающихся в классе;

в) 3,5 % при условии от 21 до 30 обучающихся в классе;

г) 4,5 % при условии от 31 и выше обучающихся в классе.

2.2.6. Выплата за заведование кабинетом.

Выплата устанавливается за заведование кабинетом и начисляется к установленному окладу (должностному окладу) в размере:

1) по предметам начальной школы 11,0 %;

2) мастерской, спортивного зала, кабинетом информатики, русского языка, математики, иностранного языка, физики, химии, биологии 7,5 %;

3) по другим предметам 4,0 процента.

2.2.7. Выплата за руководство методическим объединением.

Выплата за руководство методическим объединением устанавливается в размере 4,0% и начисляется к установленному окладу (должностному окладу).

Выплата за руководство окружным или территориальным методическим объединением устанавливается в размере 6,0% и начисляется к установленному окладу (должностному окладу).

2.2.8. 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 в размере 15,0% исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.2.9. Выплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию устанавливается в размере 7,0% исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.2.10. Выплата за классное руководство

1.1.) Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, размер и порядок выплаты которого устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства РФ. Данное денежное вознаграждение выплачивается дополнительно к доплате за классное руководство.

1.2) Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств бюджета Забайкальского края, размер и порядок выплаты которого устанавливаются нормативными правовыми актами Забайкальского края. Данное денежное вознаграждение выплачивается дополнительно к доплате за классное руководство.

1.3) за классное руководство:

в городской местности в размере 25 процентов к должностному окладу:

- при 100 процентах наполняемости класса (не менее 25 человек);

- при наполняемости класса менее 100 процентов расчет производится пропорционально количеству учеников в классе.

в сельской местности в размере 25 процентов к должностному окладу:

- при 100 процентах наполняемости класса (не менее 14 человек);

- при наполняемости класса менее 100 процентов расчет производится пропорционально количеству учеников в классе.

2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников образовательных учреждений 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.

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

2.3.3. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* + выплата за специфику работы;
  + надбавка за выслугу лет;
  + надбавка водителям за классность;
  + надбавка молодым специалистам;
  + надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия;
  + выплата за интенсивность;
  + выплата за высокие результаты работы;
  + система премирования;
  + выплата за качество выполняемых работ;
  + надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах;
  + надбавка, работникам, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям);
  + надбавка за сохранение уникальности и самоценности дошкольного детства детей;
  + надбавка за высокие спортивные достижения;
  + надбавка за реализацию адаптированных программ.

2.3.4. Выплата за специфику работы.

Выплата за специфику работы устанавливается исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам муниципальных образовательных учреждений:

1) работникам муниципальных образовательных учреждений, оказывающим психолого­педагогическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, - в размере 12,0%;

2) педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 8,0%;

3) педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 11,5%;

4) педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - в размере 20,0%;

5) педагогическим работникам образовательных учреждений, 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 – в размере 11,0%.

2.3.5. Надбавка за выслугу лет работникам муниципальных образовательных учреждений.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), фактической педагогической нагрузки и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения на основании локального акта образовательного учреждения.

Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры надбавки в процентах к должностному окладу |
| от 1 года до 5 лет | 4 |
| от 5 до 10 лет | 8 |
| от 10 до 15 лет | 11,5 |
| от 15 и более лет | 20 |

2.3.6. 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%;

1 класс - 19%.

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

2.3.7. Надбавка молодым специалистам.

2.3.7.(1). Надбавка 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».

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 образовательным учреждением 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 80,0%, в течение четвертого года работы в размере 60,0%, в течение пятого года работы в размере 30,0%.

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

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.

2.3.7.(2). Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с образовательным учреждением в течение пяти 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 20,0% оклада (должностного оклада).

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с образовательным учреждением трудового договора, указанного в абзаце первом настоящего пункта.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с образовательным учреждением трудового договора, указанного в абзаце первом настоящего пункта, в другое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

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

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

1) в размере 20,0% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам Учреждений, 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;

2) в размере 14,5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам Учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

3) в размере 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам Учреждений, 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) в размере 7,5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам Учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

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

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

Работникам Учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

2.3.9. Выплата за интенсивность.

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

2.3.10. Выплата за высокие результаты работы.

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

Выплата за высокие результаты работы может быть назначена:

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

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

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

2.3.11. 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 образовательных учреждений. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени. Примерный [перечень](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p1912) показателей премирования приведен в приложении № 9 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.

2.3.12. 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 % в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа) 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 %;

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 %;

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 %;

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 %;

2.3.13. Выплата педагогическим работникам за реализацию адаптированных программ.

Выплата за реализацию адаптированных программ устанавливается в размере 12,0 % исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.3.14. 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 % минимального размера оплаты труда, устанавливаемого на соответствующий год Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.3.15. Надбавка за сохранение уникальности и самоценности дошкольного детства детей устанавливается педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, групп, реализующих программы дошкольного образования в образовательных организациях. Надбавка устанавливается в размере 50,0 % исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки

**III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений устанавливается локальным актом администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, с учетом локальных актов Министерства образования и науки Забайкальского края.

3.2. Оплата труда руководителей образовательных учреждений состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается комитетом по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края на основе дифференциации образовательных учреждений по группам по оплате труда.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательных учреждений и среднемесячной заработной платы работников образовательных учреждений равен 4.

Среднемесячная заработная плата работников образовательных учреждений для определения указанных соотношений рассчитывается без учета заработной платы руководителя и его заместителей.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников образовательных учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год.

Группы по оплате труда определяются в соответствии со среднесписочной численностью обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений согласно таблице 1.

Таблица 1

Группы по оплате труда

|  |  |
| --- | --- |
| Группа | Среднесписочная численность обучающихся (воспитанников) Организаций |
| Общеобразовательные организации | |
| 1 группа | до 100 чел. |
| 2 группа | от 101 до 250 чел. |
| 3 группа | от 251 до 500 чел. |
| 4 группа | от 501 до 1000 чел. |
| 5 группа | от 1001 и более |
| Дошкольные организации | |
| 1 группа | до 50 чел. |
| 2 группа | от 51 до 100 чел. |
| 3 группа | от 101 до 200 чел. |
| 4 группа | от 201 и более |

3.4. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения определяется в соответствии с группой образовательных учреждений по оплате труда с учетом кратности согласно таблице 2.

Таблица 2

Кратность должностного оклада руководителя образовательных учреждений к должностному окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» по группам организаций

|  |  |
| --- | --- |
| Группа | Кратность |
| Общеобразовательные организации | |
| 1 группа | 3,0 |
| 2 группа | 3,5 |
| 3 группа | 4,0 |
| 4 группа | 5,0 |
| 5 группа | 6,25 |
| Дошкольные организации | |
| 1 группа | 3,0 |
| 2 группа | 3,5 |
| 3 группа | 4,5 |
| 4 группа | 5,0 |

3.5. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения определяется путем умножения кратности на размер должностного оклада рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения изменяется в результате увеличения, либо уменьшения среднесписочной численности обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении.

Должностные оклады руководителей повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня».

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения, в зависимости от условий труда.

3.7. К выплатам стимулирующего характера руководителя образовательного учреждения относятся:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

- система премирования.

3.7.1. Надбавка за выслугу лет:

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу определены в пункте 2.3.5. настоящего Положения.

3.7.2. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Размеры, условия и порядок надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание к должностному окладу определены в пункте 2.3.8. настоящего Положения.

3.7.3. Система премирования:

Система премирования руководителей образовательных учреждений утверждается локальным нормативным актом комитета по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края.

Рекомендуемый размер премирования руководителя образовательного учреждения не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

3.7.4. Стимулирующие выплаты руководителю в виде премии устанавливаются локальным актом комитета по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и его руководителя.

Председатель комитета по управления образования администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края вправе установить разовое премирование руководителей образовательных учреждений за выполнение особо важных и срочных работ, а также по случаю профессионального праздника, в целях поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.7.5. При наличии дисциплинарного взыскания, вынесенного руководителю за отчетный период, выплата премии не производится.

3.8. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, расположенного в сельской местности увеличивается на 25 процентов.

3.9. Заработная плата заместителей руководителя за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

* должностной оклад;
* компенсационные выплаты;
* стимулирующие выплаты.

3.10. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 15-30 % ниже оклада руководителя.

3.11. Должностные оклады заместителей руководителя повышаются одновременно с увеличением оклада руководителя образовательного учреждения.

3.12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителей руководителя определяются в соответствии с [пунктами 2.2](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p180) и [2.3](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p217) настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

**IV. УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

  4.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических учреждений), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

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

Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

4.2. 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 нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.3. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением почасовой оплаты труда.

4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам за работу на условиях почасовой оплаты определяются в соответствии с [пунктами 2.2](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p180) и [2.3](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p217) настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.5. Почасовая оплата труда работников в образовательных учреждениях края производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**V. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

  5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

5.1.1. Фонд оплаты труда работников формируется по фактически согласованным с комитетом по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края штатным расписаниям.

5.1.2. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Забайкальского края.

5.1.3. 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, руководителей структурных подразделений);

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

ФОТ(ПР) - фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ(СС) - фонд оплаты труда 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) > 40%,

ФОТ(ПР) > 60%.

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

1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);

2) компенсационные выплаты;

3) стимулирующие выплаты.

**VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Заработная плата работника образовательного учреждения, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работнику образовательного учреждения до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения за работником объема должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета

РАЗМЕРЫ

ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

Размеры должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, за исключением руководителей и их заместителей

1. Профессиональная квалификационная группа

общеотраслевых профессий рабочих

*1.1. Профессиональная квалификационная группа*

*«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений | 8 412 |

*1.2. Профессиональная квалификационная группа*

*«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Водитель | 9 689 |

2. Профессиональные квалификационные группы

работников образования

*2.1. Профессиональная квалификационная группа*

*должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
|  | Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части | 11 322 |

*2.2. Профессиональная квалификационная группа*

*должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 11 615 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | 11 911 |

*2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре | 16 410,00 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных учреждениях. | 16 723,00 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог; методист | 17 035,00 |
| 4 квалификационный уровень | Старший воспитатель, педагог-библиотекарь; преподаватель основ безопасности и защиты Родины, тьютор, учитель, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед). | 17 345,00 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ

МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

(город, населенный пункт)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

 в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(должность, Ф.И.О.)

 действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(устав, доверенность)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем

работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(Ф.И.О.)

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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

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 работа с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со [статьей 59](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=369&field=134&date=02.10.2024) 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.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

  9. 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.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](https://ovmf2.consultant.ru/static4023_00_50_707271/empty.html#p27) 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

  11. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&date=02.10.2024) Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

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

12. 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 роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять 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

  13. 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:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

15. 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

  16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(указать основание установления дополнительного отпуска)

  21. 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

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

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

  24. 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

  25. 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.

26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

  27. 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.

28. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&date=02.10.2024) Российской Федерации.

IX. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

  29. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&date=02.10.2024) Российской Федерации.

30. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=457&field=134&date=02.10.2024) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&dst=101140&field=134&date=02.10.2024) Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&date=02.10.2024) Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=475114&date=02.10.2024) Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

  32. 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.

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

34. 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  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (наименование образовательного учреждения)  ИНН/КПП  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Адрес (место нахождения) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (должность) (подпись) (расшифровка) | РАБОТНИК  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Ф.И.О.)  Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Адрес места жительства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) |

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата и подпись работника)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета

ОБРАЗЕЦ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ

К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года

(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

 в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(Ф.И.О.)

 именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ года № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ о нижеследующем:

1. Внести в трудовой договор от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ года № \_\_\_\_\_\_\_\_\_ следующие изменения: (изложив его в следующей редакции):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года № \_\_\_\_\_\_.

Составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя в личном деле работника, второй - у работника.

3. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_\_ года.

|  |  |
| --- | --- |
| РАБОТОДАТЕЛЬ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (наименование образовательного учреждения)  ИНН/КПП  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Адрес (место нахождения) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (должность) (подпись) (расшифровка) | РАБОТНИК  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Ф.И.О.)  Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Адрес места жительства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) |

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата и подпись работника)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование учреждения | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
| **РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК** | | | **за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | | | | **месяц 20\_\_г.** | | | |  | |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
| **Фамилия Имя Отчество таб. № \_\_\_\_\_\_** | | | | | | | | |  |  | |  | |  | |  | |  | |
| Отработано \_\_ дн./\_\_час. (норма \_\_/\_\_) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Подразделение | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Должность | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ставка |  | руб./мес. (ст.) | | | |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
| Ст. вычеты | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | |  | |  | |  | |  | |
| На начало периода | | |  |  |  |  | |  |  | | |  | | | |  | |  | |
| Начисление / Удержание | | | | | | | | | Время | | | Начислено | | | | Удержано | | | |
| Оклад | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Надбавка за почетное звание | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Надбавка за выслугу лет | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Надбавка за квалификационную категорию | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Надбавка работникам осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Надбавка за сохранение уникальности и самоценности дошкольного детства детей | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Надбавка работникам занятых на рабочих местах находящихся в малых населенных пунктах | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Надбавка молодым специалистам | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Выплата за классное руководство | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Выплата за проверку письменных работ | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Выплата за заведование кабинетом | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Выплата за интенсивность | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Районный коэффициент | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Северная надбавка | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| НДФЛ | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Исполнительный лист | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Профсоюзные взносы | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Удержания | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| ИТОГО |  | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Выплата заработной платы за первую половину месяца | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| Выплата зарплаты | | | | | | | | |  |  | |  | | | |  | | | |
| ИТОГО выплачено | | |  |  |  |  | |  |  | | |  | | | |  | | | |
| ВСЕГО | | | | | | | | |  | | |  | | | |  | | | |
| **На конец периода (на руки)** | | | | | |  | |  |  | | |  | | | |  | |  | |
| НДФЛ за месяц 20\_\_ г. | | | | Доход | | | | | Скидки | | | Ст. вычеты | | | | Налог | | | |
|  | | | | |  | | |  | | | |  | | | |
| НДФЛ с начала года | | | | Доход | | | | | Скидки | | | Ст. вычеты | | | | Налог | | | |
|  | | | | |  | | |  | | | |  | | | |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета

|  |  |
| --- | --- |
| **Согласовано**  Председатель КУО  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Е.А. Протасова | Утверждено  приказом от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. №\_\_\_\_  штат в количестве \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_единиц  Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 года



\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Председатель КУО  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Е.А. Протасова | Утверждено  приказом от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. №\_\_\_\_  штат в количестве \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_единиц  Заведующий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 года



Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Председатель КУО  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Е.А. Протасова | Утверждено  приказом от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. №\_\_\_\_  Директор ОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

Работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_- на 20\_\_\_ - 20\_\_\_ учебный год

(наименование учреждения)



Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Председатель КУО  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Е.А. Протасова | Утверждено  приказом от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. №\_\_\_\_  Заведующий ДОУ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

Работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_- на 20\_\_\_ - 20\_\_\_ учебный год

(наименование учреждения)



    Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, финансируемых за счет субвенций краевого бюджета

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

показателей премирования работников муниципальных образовательных учреждений Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Основание для премирования |
| Педагогические работники ОУ | подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня |
| проведение уроков высокого качества |
| подготовка и проведение внеклассных мероприятий |
| применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий |
| использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки) |
| организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) |
| проведение мероприятий по профилактике вредных привычек |
| организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности |
| снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних |
| снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины |
| снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций |
| образцовое содержание кабинета |
| высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) |
| Педагогические работники ДОУ | удовлетворенность родителей (законных представителей) |
| высокий уровень проведения занятий |
| вовлеченность воспитанников в конкурсное движение |
| возрастные особенности в работе с детьми раннего возраста |
| участие педагога в конкурсах, проектах, площадках, акциях и других мероприятиях |
| внедрение инновационных технологий в образовательный процесс |
| социальное партнерство (количество посещенных мероприятий воспитанниками) |
| организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения |
| общественная нагрузка |
| соблюдение профессиональной этики |
| уровень решения конфликтных ситуаций |
| высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное ведение и сдача документации) |
| выхождаемость воспитанников |
| образцовое содержание группы/помещения |
| контроль за внесением родительской платы |
| работа без больничных листов |
| выполнение срочной работы |
| Заместители директоров  по УВР, ВР | организация предпрофильного и профильного обучения |
| выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы |
| высокий уровень образовательных учреждений и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся |
| высокий уровень образовательных учреждений и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
| качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах |
| высокий уровень образовательных учреждений аттестации педагогических работников школы |
| поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| Заместитель директора по АХЧ | обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы |
| обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда |
| высокое качество подготовки и образовательных учреждений ремонтных работ |
| Педагог-психолог, социальный педагог | результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися |
| своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля |
| Библиотекарь | высокая читательская активность обучающихся |
| пропаганда чтения как формы культурного досуга |
| участие в общешкольных и районных мероприятиях |
| оформление тематических выставок |
| выполнение плана работы библиотекаря |
| Водитель | обеспечение исправного технического состояния автотранспорта |
| обеспечение безопасной перевозки детей |
| отсутствие ДТП, замечаний |
| Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.) | проведение генеральных уборок |
| содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений |
| оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_