

Утверждено
Постановлением администрации
Ононского муниципального округа
от «23» мая 2025 года № 231



СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Синицына Е.С.
26 мая 2025 г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ Большевицкая СОШ
/Луговской Е.Н./
от 21 мая 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБОУ Большевицкая СОШ.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет образования администрации Ононского муниципального округа (далее - Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня

работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных-квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края № 81 от 2 марта 2017 года «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных учреждениях с внесенными изменениями»;

- Приказом Министерства образования и науки Забайкальского края от 26.03.2025 № 15 "Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников системы образования Забайкальского края";

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее – Учреждения), координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет образования Администрации Ононского муниципального округа Забайкальского края.

1.3. Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда

работников муниципальных образовательных учреждений Ононского муниципального округа Забайкальского края (далее - Учреждения) и применяется при определении условий оплаты труда, при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.4. 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.

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

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

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

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

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

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

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью

повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

1.6. 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.

1.7. Введение в Учреждениях новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2. 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;

- 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 подведомственных учреждений согласовываются с Комитетом образования администрации Ононского муниципального округа 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 трудового договора с работником муниципального учреждения представлена в приложении № 1 настоящего Положения.

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

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно 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. Утвержденная форма штатного расписания, а также тарификационного списка представлена в приложениях № 2, № 3 настоящего Положения.

2.1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.9. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета, а также учреждения могут направлять средства, поступающие от предпринимательской и иной, 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 Учреждения за исключением руководителя, его заместителей, устанавливаются в размере не ниже окладов (должностных окладов), утвержденных настоящим Положением.

Оклады (должностные оклады) приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.1.12. Оклады (должностные оклады) педагогических работников, специалистов, руководителей, а также их заместителей, занятых на рабочих местах, находящихся 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 в образовательных организациях, в размере 137 рублей в организациях дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организациях и педагогическим работникам дошкольного образования.

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 (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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 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, на основании постановления администрации Ононского муниципального округа Забайкальского края в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.17. В целях формирования трудовых отношений с работниками 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 № 5 данного Положения.

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

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент в размере 20 % и процентная надбавка в размере 30 %.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений».

2.2.5. 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).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60² Трудового кодекса 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.

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

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

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статьей 152 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника

сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2.5.4. 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 Трудового кодекса РФ.

Работа в выходной или [нерабочий праздничный день](#) оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

День отдыха, указанный в [части четвертой](#) статьи 153 ТК РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с [частями первой - третьей](#) настоящей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](#) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

2.2.7. 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 процентов при условии до 10 учащихся в классе;
 - б) 8,0 процентов при условии от 11 до 20 учащихся в классе;
 - в) 9,0 процентов при условии от 21 до 30 учащихся в классе;
 - г) 12,0 процентов при условии от 31 и выше учащегося в классе;
- 2) русский язык, математика (5-11 класс), иностранный язык:
 - а) 6,0 процентов при условии до 10 учащихся в классе, учебной группе;
 - б) 7,0 процентов при условии от 11 до 20 учащихся в классе, учебной группе;
 - в) 7,5 процентов при условии от 21 до 30 учащихся в классе, учебной группе;
 - г) 8,0 процентов при условии от 31 и выше учащегося в классе, учебной группе;
- 3) по другим предметам:
 - а) 2,5 процента при условии до 10 учащихся в классе, учебной группе;
 - б) 3,0 процента при условии от 11 до 20 учащихся в классе, учебной группе;
 - в) 3,5 процента при условии от 21 до 30 учащихся в классе, учебной группе;
 - г) 4,5 процента при условии от 31 и выше учащегося в классе, учебной группе.

2.2.8. 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 процентов;
- 2) мастерской, спортивного зала, кабинетом информатики, русского языка, математики, иностранного языка, физики, химии, биологии 7,5 процентов;
- 3) по другим предметам 4,0 процента.

2.2.9. Выплата за руководство методическим объединением.

Выплата за руководство школьным методическим объединением, предметно цикловыми комиссиями устанавливается в размере 4,0 процента и начисляется к установленному окладу (должностному окладу).

Выплата за руководство районным методическим объединением, предметно цикловыми комиссиями устанавливается в размере 6,0 процентов и начисляется к установленному окладу (должностному окладу).

2.2.10. 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 процентов исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической

нагрузки.

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

2.2.12. Выплата за классное руководство устанавливается в размере 15,0- 20,0 процентов и начисляется к установленному окладу (должностному окладу) в классах с наполняемостью не менее 14 человек и более в сельской местности. Размер надбавки для педагогических работников в классах, наполняемость которых меньше указанной величины, уменьшается пропорционально численности обучающихся, размер надбавки устанавливается локальным актом общеобразовательной организации .

2.3. Стимулирующие выплаты.

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

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

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

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

4) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам технического или естественно-научного профиля, образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам гуманитарного профиля, программы подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки, - в размере 11,0.

2.3.5. Надбавка за выслугу лет.

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

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

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 процентов;

1 класс - 19 процентов.

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

2.3.7. Надбавка молодым специалистам, относящимся к категориям работников, определенным в статье 1 Закона Забайкальского от 8 июля 2024 года № 2370-33К «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 № 2370-33К «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 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 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок пять лет с даты заключения с Учреждением 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.

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

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

1) в размере 20,0 процентов 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 процентов 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 процентов 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 процентов 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. 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

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

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

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на

условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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 процентов в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности) в следующих размерах:

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

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

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

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

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

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

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

2.3.14. 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 процентов исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.3.15. Выплата педагогическим работникам за реализацию адаптированных программ.

2.3.16. 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»

III. Условия оплаты труда руководителей учреждения, его заместителей

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, предусмотрены Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Забайкальского края, утвержденным приказом Министерства образования и науки Забайкальского края.

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

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

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 30 процентов ниже оклада руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителей руководителя определяются в соответствии с пунктами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя в учреждениях повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

3.6. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливается локальным актом органа местного самоуправления, с учетом локальных актов Министерства образования и науки Забайкальского края.

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 организаций (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).

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 и 2.3 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 образования администрации Ононского муниципального округа штатным расписаниям.

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

$$\text{ФОТ}(У) = \text{ФОТ}(АУП) + \text{ФОТ}(УВП) + \text{ФОТ}(ПР) + \text{ФОТ}(СС) + \text{ФОТ}(Р),$$

где

ФОТ(У) - фонд оплаты труда образовательных учреждений;

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

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

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

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

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

$$\text{ФОТ}(У) = 100\%;$$

при этом

$$\text{ФОТ}(АУП) + \text{ФОТ}(УВП) + \text{ФОТ}(СС) + \text{ФОТ}(Р) < 40\%$$

$$\text{ФОТ}(ПР) > 60\%»$$

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

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

VI. Заключительные положения

6.1. Положение является примерным. На его основе Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.2. Правовыми актами Комитета образования могут устанавливаться единовременные ден