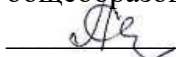


От работодателя:

Директор муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 240 г. Борзи»

 А.Н. Сайфулина

«02» июня 2025 г



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального
общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа
№ 240 г. Борзи»

 О.А. Паздникова

«02» июня 2025 г

**Дополнительное соглашение о внесении
изменений и дополнений в коллективный договор
по обеспечению социально – экономических, правовых и
профессиональных гарантий работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 240 г. Борзи»
на 2024 – 2027 годы**

Зарегистрировано в территориальной организации профсоюза образования

«___» _____ 2025 г.,

регистрационный номер _____

Председатель ТО Профсоюза: _____ М.Н. Зимина

1. Руководствуясь Постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 197 от 26.05. 2025 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» внести изменения в приложение № 2 «Положение по оплате труда» работников школы № 240 г. Борзи.
2. Настоящие изменения действуют с 01.09.2025 года.

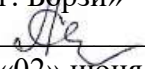
«УТВЕРЖДАЮ»

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения

«Средняя

общеобразовательная школа № 240

г. Борзи»

 А.Н. Сайфулина

«02» июня 2025г



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной

профсоюзной организации

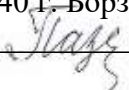
муниципального

общеобразовательного

учреждения «Средняя

общеобразовательная школа

№ 240 г. Борзи»

 О.А. Паздникова

«02» июня 2025г

Приложение № 2

Положение об оплате труда работников Школы № 240 г. Борзи

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее — Положение) работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 240 г. Борзи» (далее Учреждение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 240 г. Борзи».

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет бюджетных средств 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 Учреждения 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 Учреждения 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.

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.

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 Учреждения представлена в приложении № 1 данного Положения.

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

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится 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), служащих, профессии рабочих Учреждения. Форма штатного расписания представлена в приложении № 2 данного Положения.

2.1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

2.1.10. Часть средств на оплату труда направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.

2.1.11. Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения за исключением руководителя, его заместителей, устанавливаются в размере не ниже рекомендуемых окладов (должностных окладов), утвержденных настоящим Положением.

Оклады (должностные оклады) приведены в приложении № 3 данного Положения.

2.1.12. 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.

2.1.13. 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.

2.1.14. 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 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».

2.1.15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального района «Борзинский район», правительства Забайкальского края, законами Забайкальского края.

2.1.16. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения при изменении условий трудовых договоров рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору приведен в приложении № 4 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 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:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на тяжелых работах;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций;
- ежемесячное денежное вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в образовательных организациях;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетом;
- за руководство методическим объединением, предметно-цикловыми комиссиями;
- за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения);
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- за классное руководство;
- за внеурочную деятельность;
- за участие в психолого-медико-педагогической комиссии.

2.2.3. Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на тяжелых работах устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактически отработанное время.

Максимальная величина доплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определена 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».

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 и процентная надбавка.

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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ.

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

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

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, рассчитанных за час работы.

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.

2.2.6. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций производится в соответствии с законом Забайкальского края от 16 июля 2020 года № 1843-ЗЗК "О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Забайкальского края".

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам начисляется сверх минимального значения заработной платы, который устанавливается законом Забайкальского края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае.

2.2.7. Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в образовательных организациях устанавливается в соответствие с Распоряжением Правительства Российской Федерации;

2.2.8. Доплата за проверку письменных работ.

Доплата за проверку письменных работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки в размере:

- 1) по предметам начальной школы:
 - 7 процентов при условии до 10 учащихся в классе;
 - 8 процентов при условии от 11 до 20 учащихся в классе;
 - 9 процентов при условии от 21 до 30 учащихся в классе;
 - 12 процентов при условии от 31 и выше учащихся в классе;

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

- 6 процентов при условии до 10 учащихся в классе;
- 7 процентов при условии от 11 до 20 учащихся в классе;
- 7,5 процентов при условии от 21 до 30 учащихся в классе;
- 8 процентов при условии от 31 и выше учащихся в классе;

3) по другим предметам:

- 2,5 процента при условии до 10 учащихся в классе;
- 3 процента при условии от 11 до 20 учащихся в классе;
- 3,5 процента при условии от 21 до 30 учащихся в классе;
- 4,5 процента при условии от 31 и выше учащихся в классе.

2.2.9. Доплата за заведование кабинетом.

Доплата за заведование кабинетом устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы без учета фактической нагрузки в размере:

1) начальной школы - 11 процентов;

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

3) других предметов - 4 процента.

2.2.9. Доплата за руководство методическим объединением, предметно-цикловыми комиссиями.

Доплата за руководство школьным методическим объединением устанавливается в размере 4 процента от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы без учета фактической нагрузки.

Доплата за руководство районным методическим объединением, предметно-цикловыми комиссиями устанавливается в размере 6 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы без учета фактической нагрузки.

2.2.10. Доплата за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) устанавливается в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

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

2.2.12. Доплата за классное руководство устанавливается от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы без учета фактической нагрузки, в размере 20 процентов в классах с наполняемостью 25 человек и более в городской местности. В классах, наполняемость которых меньше указанной величины, размер надбавки уменьшается пропорционально численности обучающихся.

2.2.13. Доплата за внеурочную деятельность производится за часы курсов внеурочной деятельности, проводимых в рамках реализации:

- основной образовательной программы начального, основного, среднего общего образования в 2024-2027 учебном году, в части проведения занятий курса внеурочной деятельности "Разговоры о важном";

- Единой модели профессиональной ориентации - профминимум, для проведения занятий по профессиональной ориентации обучающихся 6-11 классов "Россия - мои горизонты".

Размер доплаты за внеурочную деятельность определяется за часы внеурочной деятельности из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника пропорционально норме 18 часов в неделю за ставку.

2.2.14. Доплата за участие в психолого-медико-педагогической комиссии.

Доплата за участие в психолого-медико-педагогической комиссии устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы без учета фактической нагрузки в размере 6 процентов.

2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников 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 Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия;
- надбавка за высокие спортивные достижения;
- надбавка за реализацию адаптированных программ;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования;
- выплата за качество выполняемых работ;
- надбавка, работникам, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям);

2.3.4. Выплата за специфику работы.

Выплата за специфику работы устанавливается от 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, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации - в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально

отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

2) педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 8 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

3) педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 11,5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

4) педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.3.5. Надбавка за выслугу лет.

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с приложением № 5 данного Положения.

2.3.6. Надбавка молодым специалистам.

Молодыми специалистами являются лица возрасте до 35 лет включительно, завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившие в течение пяти лет после завершения обучения с Учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

2.3.6.1. Молодым специалистам надбавка устанавливается в следующих размерах:

- относящимся к категории педагогических работников - в размере 80 процентов в течение первых трех лет работы, 60 процентов в течение четвертого года работы, в размере 30 процентов в течение пятого года работы от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

- прочих категорий работников - в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

2.3.6.2. Надбавка молодому специалисту устанавливается не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

2.3.6.3. При увольнении молодого специалиста в течение пяти лет после заключения с образовательным учреждением трудового договора и трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) в другое образовательное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

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

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

- в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам Учреждения, 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;

- в размере 7,5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам Учреждения, 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;

- в размере 5 процентов 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.

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

2.3.8. Надбавка за реализацию адаптированных программ.

Надбавка за реализацию адаптированных программ устанавливается в размере 12 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.3.9. Выплата за интенсивность.

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

2.3.10. Выплата за высокие результаты работы.

Выплата за высокие результаты труда назначается сотрудникам Учреждения 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 локальным нормативным актом Учреждения, в котором 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 процентов от оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы без учета фактической нагрузки. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год.

2.3.11. Система премирования.

Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом учреждения 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. Приложении № 11 данного Положения «Положение по премированию»

Размер премирования не должен превышать 100 процентов 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.

Премия не является гарантированной ежемесячной выплатой.

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

Надбавка, работникам, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям) устанавливается в соответствии с Перечнем востребованных специальностей в сфере образования Забайкальского края, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Забайкальского края, в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда, устанавливаемого на соответствующий год Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 982-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, устанавливается постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» с учетом локальных актов 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 15 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.

4. 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.

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, 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. Руководитель образовательного учреждения 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 учреждении производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

5.1.1. Фонд оплаты труда работников формируется по штатным расписаниям.

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

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

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

ФОТ(ПР) - фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

$\text{ФОТ(У)} = 100\%$,

при этом

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

$\text{ФОТ(ПР)} > 60\%$.

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

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

Приложение № 1
Положения об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
муниципального района «Борзинский район»

Примерная форма
трудового договора с работником муниципальной организации

_____ " ____ " _____ 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: _____ по
(основной, _____ по
совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на _____

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

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

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

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

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 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 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 _____

_____.
(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 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 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

законами.

Х. 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	РАБОТНИК
_____ (наименование организации)	_____ (Ф.И.О.)
Адрес (место нахождения)	Адрес места жительства
	Паспорт (иной документ,
	удостоверяющий личность)
ИНН	серия №
	кем выдан
	дата выдачи «__» _____ г.
_____ (должность) (подпись) (Ф.И.О.)	_____ (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

Приложение № 2
Положения об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
муниципального района «Борзинский район»

Утверждено
 приказом от " _____ " _____ г. № _____
 штат в количестве _____ единиц

Директор: _____

(подпись)

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ с " _____ " _____ года

ПКУ	Наименование должности	Количество штатных единиц	Базовый оклад	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение качественной продукции и персонификация										Оклад с учетом доплаты за работу в отдаленной местности и обеспечение методической литературы	Итого оклад	Стимулирующие выплаты												Доплата до МРОТ	Гарантированная персональная надбавка	Надбавка за работу в экстремальных условиях, надбавка, надбавка	За работу в экстремальных условиях (прем. Вых. Сум. РФ)	Районный коэффициент и северная надбавка	Итого в месяц	Годовой ФОТ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
				доплата за часы сверхурочной деятельности	надбавка за качество	надбавка за проверку тетрадей	надбавка за изготовление календарей	доплата за руководство МДО, ПДО, ПДО	доплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	доплата за подготовку на дому ребенка	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %			Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %								Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %	Надбавка за %

Приложение № 3
Положения об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
муниципального района «Борзинский район»

Размеры базовых окладов
(базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам
работников

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 оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	8412

2. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих

*2.1. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»*

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; техник;	11911

*2.3. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»*

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Документовед;	13966

3. Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования

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

Квалификационный	Должности, отнесенные к профессиональным	Базовый
------------------	--	---------

уровень	квалификационным уровням	должностной оклад, рублей
	Вожатый;	11322

3.2.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	Социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16723
3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог.	17035
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	17345

Приложение № 4
Положения об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
муниципального района «Борзинский район»

Образец дополнительного соглашения
к трудовому договору с работником в связи
с введением «эффективного контракта»

_____ «__» _____ 20__ года
(город, населенный пункт)

_____,
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____,
(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании _____ (_____
устав, доверенность)

_____, 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 № _____ изменения, изложив его в следующей редакции:

«___» _____ 20__ года
(город, населенный пункт)

(наименование учреждения в соответствии с уставом)
в лице

(должность, Ф.И.О.)
действующего на основании

(устав, доверенность)
_____, именуемый в дальнейшем
«Работодатель», с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)

именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник» с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

II. Права и обязанности работника

III. Права и обязанности работодателя

IV. Оплата труда

V. Рабочее время и время отдыха

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

VII. Иные условия трудового договора

VIII. Ответственность сторон трудового договора

IX. Изменение и прекращение трудового договора

X. Заключительные положения

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

РАБОТНИК

(наименование организации)
Адрес (место нахождения)

ИНН

(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)
Адрес места жительства
Паспорт _____ (иной _____ документ,
удостоверяющий личность)
серия _____ № _____
кем выдан
дата выдачи «___» _____ г.

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору

(дата и подпись работника)

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена всем категориям работников муниципальных образовательных учреждений.

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

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года, а вновь принимаемым работникам – в день заключения трудового договора, комиссией, создаваемой руководителем муниципальной образовательной организации при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

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

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

2. Порядок определения стажа педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные организации высшего образования, военные профессиональные организации и военные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (повышение квалификации рабочих и служащих); организации, осуществляющие образовательную деятельность обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для детей взрослых); учреждения для детей	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие Методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели,

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Организации, осуществляющие образовательную деятельность для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи; Специальные (коррекционные) образовательные организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	II. Врачи-специалисты, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, инструкторы лечебно-физкультурного комплекса
III. Методические (учебно – методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	III. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
IV. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	IV. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
V. Организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам в области подготовки специалистов авиационного персонала гражданской авиации.	V. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VI. Структурные подразделения образовательных организаций, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности (общешития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками).	VI. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VII. Общеобразовательные организации при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.	VII. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

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

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

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

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

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

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

2.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 засчитывается:

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

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

- учителям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогам-психологам;

- методистам.

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

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

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

2.5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

3. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя муниципального образовательного учреждения.

В стаж работы руководителя, заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных организациях. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

4. Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и техническому персоналу.

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательных учреждениях по рабочим специальностям (профессиям).

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

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

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

6. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

6.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам муниципального образовательного учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты, и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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
15 и более лет	20

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

7. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки. При начислении надбавки за выслугу лет не

учитываются премии и иные стимулирующие выплаты. Выплата надбавки за выслугу лет производится ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении, совмещении должностей надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.