

Администрация Дульдургинского  
муниципального округа

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«27» апреля 2026 г.

№ 428-п

с. Дульдурга

**Об утверждении Положения об оплате труда работников дошкольных и общеобразовательных учреждений Дульдургинского муниципального округа**

В целях совершенствования системы оплаты труда в сфере образования и приведения нормативной правовой базы Дульдургинского муниципального округа в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь Уставом Дульдургинского муниципального округа, администрация Дульдургинского муниципального округа **постановляет:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников дошкольных и общеобразовательных учреждений Дульдургинского муниципального округа (Прилагается).

2. С момента принятия настоящего постановления признать утратившим силу:

1) Постановление администрации муниципального района «Дульдургинский район» от 2 июля 2025г. №353-па, «Об утверждении Положения об оплате труда работников дошкольных и общеобразовательных учреждений муниципального района «Дульдургинский район».

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день со дня его официального опубликования на официальном сайте Дульдургинского муниципального округа <https://duldurga.75.ru/> в информационно-коммуникационной сети «Интернет» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2026 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа М.Б.Жамбалову.

Глава Дульдургинского  
муниципального округа



Д.Д.Мижитдоржиев

Исполнитель:  
экономист комитета по  
социальной политике М.Г.Пляскина  
тел.83025621454

СОГЛАСОВАНО

Дульдургинская территориальная  
организация профессионального союза  
работников народного образования и  
науки Российской Федерации  
председатель Шимбулина Н.И.



УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
Дульдургинского муниципального  
округа

от «27» апреля 2026г. № 428-п

## Положение об оплате труда работников дошкольных и общеобразовательных учреждений Дульдургинского муниципального округа

### І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников дошкольных и общеобразовательных учреждений Дульдургинского муниципального округа, (далее - Положение) 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 дошкольных и общеобразовательных учреждений (далее – Учреждения) и применяется для определения условий оплаты труда, при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

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

1.4. В случае, если месячная заработная плата работников муниципальных 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 районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам 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 районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения.**

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже базовых, устанавливаемых Правительством Забайкальского края;
- 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 по социальной политике администрации Дульдургинского 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 N 1 данного Положения.

2.1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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, доплаты и надбавки, включая доплаты до минимального размера оплаты труда и персональные гарантированные надбавки.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждений в соответствии с действующим законодательством.

2.1.9. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета, 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.

2.1.10. 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 №2 к данному Положению.

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

Данная доплата образует новый оклад.

2.1.12. В оклады (должностные оклады) педагогических работников

включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями **в размере 152 рубля в дошкольных и общеобразовательных учреждениях.**

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 (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

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

2.1.16. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждений при изменении условий трудовых договоров рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам.

## **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) работы сверх установленной нормы часов.

Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

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»;

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений начисляется сверх минимального значения размера заработной платы, установленного пунктом 6 статьи 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года №2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

- 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 ТК РФ за фактически отработанное время.

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 N 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 N 39-ЗЗК "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, выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выполнение работ различной квалификации.

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

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

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

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

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

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

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч.1 ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы».

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

~~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 ТК РФ.

2.2.6. 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 (русский язык, литература, бурятский язык, бурятская литература, математика, окружающий мир):
  - 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 учащегося в классе;
- 2) русский язык, литература, бурятский язык, 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 более учащегося в классе;
- 3) по другим предметам: (история, обществознание, физика, химия, биология, география, литература, литературное чтение, черчение, информатика).
  - 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 более учащихся в классе;

2.2.7. Выплата за заведование учебным кабинетом.

Выплата устанавливается за заведование учебным кабинетом и начисляется от установленного оклада (должностного оклада) в размере:

- 1) По предметам начальной школы 11 процентов;
- 2) мастерская, спортивного зала, кабинетом информатики, русского языка, математики, иностранного языка, физики, химии, биологии – 7,5 процентов;
- 3) По другим предметам – 4 процента.

2.2.8. Выплата за руководство методическим объединением

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

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

2.2.9. Выплата за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) устанавливается **в размере 12 процентов** исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.2.10. Выплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию устанавливается в размере 7 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 классное руководство устанавливается в размере 20 процентов и начисляется исходя из установленного оклада (должностного оклада) в классах с наполняемостью не менее 25 человек в городской местности, 14 человек и более в сельской местности. Размер надбавки для педагогических работников в классах, наполняемость которых меньше указанной величины, уменьшается пропорционально численности обучающихся.

2.2.12. Выплата работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам в группах, классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается **в размере 12 процентов** исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Размер надбавки для педагогических работников осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным программам исчисляется согласно наполняемости классов, 14 человек и более для сельской местности. Размер надбавки для педагогических работников в классах, наполняемость которых меньше указанной величины, уменьшается пропорционально численности обучающихся.

### **2.3. Стимулирующие выплаты.**

~~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.

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

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие квалификационной категории;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия;
- надбавка за высокие спортивные достижения (обеспечение высококачественного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированного учащегося –спортсмена);
- 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;
- выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

### **2.3.1. Выплата за наличие квалификационной категории.**

- педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории – в размере 8,0 процентов;
- педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории – в размере 11,5 процентов;
- педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» – в размере 20,0 процентов;

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

Право при установлении или присвоении квалификационной категории возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### 2.3.2. Надбавка за выслугу лет.

~~Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу (ставки заработной платы)~~ предусмотрена следующим категориям работников муниципальных образовательных организаций:

- руководителю образовательного учреждения;
- заместителям руководителя образовательного учреждения;
- педагогическим работникам;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года, а по вновь принимаемым работникам – в день заключения трудового договора, комиссией, создаваемой руководителем муниципального образовательного учреждения 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.

2.3.2.1. 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 учреждения высшего образования, военные профессиональные учреждения и военные учреждения высшего образования, учреждения	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>дополнительного профессионального образования (повышение квалификации рабочих и служащих); учреждения, осуществляющие образовательную деятельность обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых); учреждения для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.</p>	<p>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, 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, начальники, заведующие, заместители директоров методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II. Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи; Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>II. Врачи-специалисты, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, инструкторы лечебно-физкультурного комплекса</p>

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>III. Методические (учебно – методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>III. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>IV. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>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)</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>V. Организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам в области подготовки специалистов авиационного персонала гражданской авиации.</p>	<p>V. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>VI. Структурные подразделения образовательных учреждений, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности (общежития 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).</p>	<p>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</p>

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
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. 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);

3. 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.

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 образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основы безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки);

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

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

  - педагогам дополнительного образования;

  - педагогам-психологам;

  - методистам;

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

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

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного

учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

б) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка 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.

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

6. 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.

2.3.2.2. 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 учреждениях. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

2.3.2.3. Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему 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 муниципальной образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты

рассматриваются в установленном законодательством порядке.

#### 2.3.2.4. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу (ставке заработной платы) всем работникам муниципальной образовательной организации производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение 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 (ставке заработной платы)
От 1 года до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	8
От 10 до 15 лет	11,5
От 15 и более лет	20

Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа непрерывной 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.

Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы:

Надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из должностного оклада работника, ставки заработной платы, выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

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.

### **2.3.3. Надбавка молодым специалистам.**

Надбавка молодым специалистам, относящимся к категориям работников, определенным в статье 1 Закона Забайкальского края 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 края 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 течении 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 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 течении четвертого года работы в размере 60 процентов, в течении 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.

**2.3.3.1.** Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с образовательным учреждением в течении пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) программам профессионального

обучения, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

#### **2.3.4. 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 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;

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;

3) в размере 5 процентов 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 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. 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.

Право при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) возникает со дня присвоения, награждения.

### **2.3.5. 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).

Право при присвоении почетного звания, награждении ведомственными

### **2.3.6. 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).

### **2.3.7. 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 данного 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 одновременно 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.

### **2.3.8. Единовременные выплаты**

В целях обеспечения достижения целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников образования, в рамках исполнения указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мерах по обеспечению достижения целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы», может выплачиваться единовременная выплата работникам муниципальных учреждений образования, в пределах фонда оплаты труда.

Размер фонда на выплату доводится приказом Комитета по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа, исходя из

среднесписочной численности работников. Выплата производится на основании приказа руководителя учреждения.

Надбавка носит единовременный характер, выплачивается работникам по основной должности и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка работника.

### **2.3.9. 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 ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (без учета надбавки 25 процентов за работу 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;

Надбавка носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки, но не более одной ставки, единой.

### **2.3.10. Надбавка, работникам, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям).**

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

Надбавка носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы единой.

### **2.3.11. Надбавка за сохранение уникальности и самоценности дошкольного детства.**

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

#### **2.3.12. Выплата педагогическим работникам за реализацию адаптированных программ.**

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

Размер надбавки исчисляется согласно наполняемости класса 14 человек и более для сельской местности. Размер надбавки для педагогических работников в классах, наполняемость которых меньше указанной величины, уменьшается пропорционально численности обучающихся.

#### **2.3.13. Выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации.**

Выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам, участвующим в проведении указанной аттестации:

а) организаторам ППЭ;

б) специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

в) экзаменаторам собеседникам (при проведении государственного выпускного экзамена в устной форме);

г) ассистентам для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, инвалидов;

Размер выплаты устанавливается равным 500 рублей за один экзаменационный день.

#### **2.3.14. Выплата за качество выполняемых работ:**

а) Результативность образовательной деятельности:

- положительная динамика учебных достижений (качество знаний по предмету);

- высокие результаты ВПР, ОГЭ, ЕГЭ;

- отсутствие неуспевающих по итогам периода.

б) Выявление развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности:

- результаты участия обучающихся в очной олимпиаде школьников;

- результаты участия обучающихся в мероприятиях различных уровней: заочные олимпиады, конкурсы, конференции научных сообществ, выставки, турниры, соревнования.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности.

Для рассмотрения критериев и распределения выплат за качество выполняемых работ создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее в настоящем пункте – Комиссия). В состав Комиссии входят представители администрации, профсоюзного комитета и педагогического коллектива.

Выплаты устанавливаются сроком на один учебный год, либо на полугодие, либо на четверть (на усмотрение учреждения).

Основанием для рассмотрения вопроса о назначении выплат является Оценочный лист (Портфолио профессиональных достижений), заполняемый педагогом и содержащий самоанализ деятельности за отчетный период. Комиссия проверяет достоверность предоставленных данных и утверждает итоговый результат каждого работника.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

3.1. Настоящее Положение определяет порядок и размер оплаты труда руководителей Учреждений при заключении с ними трудовых договоров.

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

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

3.3 Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации муниципальных образовательных организаций по группам по оплате труда.

3.4. Группы по оплате труда определяются Комитетом по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа в зависимости от контингента и (или) штатной численности по видам учреждений (таблица 1).

Таблица 1

Группы учреждений и кратность оклада руководителя Учреждения к окладу рабочего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», по группам муниципальных образовательных организаций

<b>Группа</b>	<b>Контингент, численность обучающихся (воспитанников) образовательных организаций</b>	<b>кратность</b>
Общеобразовательные организации		
1 группа	До 50 чел	3,2

2 группа	от 51 до 100 чел.	3,59
3 группа	от 101 до 200 чел.	3,98
4 группа	от 201 до 400 чел.	4,37
5 группа	более 401 чел.	4,75
<b>Дошкольные организации</b>		
1 группа	до 50 чел.	3,2
2 группа	от 51 до 100 чел.	3,59
3 группа	от 101 до 200 чел.	3,98
4 группа	от 201 до 400 чел.	4,37
5 группа	Более 401	4,75

3.5. Оклад руководителя муниципального образовательного учреждения определяется с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда согласно таблице 1 настоящего Положения с применением кратности оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, утвержденного настоящим Положением, к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», согласно Приложения 1 Отраслевого положения об оплате труда работников системы образования Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства образования и науки Забайкальского края от 26 марта 2025 года №15.

Должностной оклад руководителя Учреждения пересматривается ежегодно на 1 января текущего года в случае изменения контингента или штатной численности.

Должностной оклад для вновь назначенного на должность руководителя Учреждения определяется с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда исходя из показателей количества контингента или штатной численности, принятых на 1 января текущего года.

3.6. Должностные оклады руководителей, заместителей руководителя в учреждениях повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня" путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

Должностной оклад руководителя и заместителей учреждения индексируются в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции в соответствии с Постановлением Правительства Забайкальского края.

Должностной оклад руководителя повышается (уменьшается) с учетом изменения среднесписочной численности обучающихся (воспитанников) в учреждении, путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

3.7. Выплаты компенсационного характера руководителя и заместителей определяются в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения, в зависимости от условий труда.

3.8. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя организации. Величина

должностного оклада заместителя руководителя на 30 процентов ниже оклада руководителя.

3.9. К выплатам стимулирующего характера руководителя и заместителей муниципальной образовательной организации относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность
- система премирования.

3.9.1. Надбавка за выслугу лет.

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу определены в подпункте 2.3.5 пункта 2.3. настоящего Положения.

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

Размеры, условия и порядок надбавки за почетное звание, ученую степень, ученое звание к должностному окладу определены в подпункте 2.3.7 пункта 2.3. настоящего Положения.

3.9.3. Выплата за интенсивность руководителям Учреждений устанавливается в процентах к должностному окладу.

- 25 процентов – при наличии у Учреждения филиала или иного обособленного подразделения в другом населенном пункте, по адресам которого осуществляется образовательная деятельность.

- 10 процентов – при наличии пришкольного интерната с круглосуточным пребыванием.

При наличии у руководителя права на повышение по нескольким основаниям, размеры выплаты за интенсивность суммируются.

Выплата за интенсивность выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

3.10. Система премирования.

Премирование руководителя Учреждения устанавливается приказом Комитета по социальной политике администрации Дульдургинского муниципального округа.

Условия и порядок премирования определены в подпункте 2.3.12 настоящего Положения.

Премирование руководителей производится в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаемых Комитетом по социальной политике муниципального района «Дульдургинский район» в ведении которого находится учреждение

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно 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 организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### **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 края, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **V. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

5.1.1. Фонд оплаты труда работников формируется по фактически согласованным с Комитетом по социальной политике штатным расписаниям.

5.1.3. 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, руководителей структурных подразделений);

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

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

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

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

$$\text{ФОТ}(У) = 100\%;$$

при этом

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

$$\text{ФОТ}(ПР) \geq 60\%.$$

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

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

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. На основе Положения Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

---