



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«СРЕТЕНСКИЙ РАЙОН»
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«08» июня 2025 г.

№ 248

г. Сретенск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образовательных организаций муниципального района «Сретенский район» Забайкальского края, финансируемых за счет средств субвенций из бюджета Забайкальского края

В целях реализации Закона Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2730-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», в соответствии с постановлениями Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», от 24 июля 2024 года № 368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края», приказом Министерства образования и науки Забайкальского края от 26 марта 2025 года № 15 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников системы образования Забайкальского края» Администрация муниципального района «Сретенский район» постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников образовательных организаций муниципального района «Сретенский район» Забайкальского края, финансируемых за счет средств субвенций из бюджета Забайкальского края.
2. Муниципальным образовательным организациям муниципального района «Сретенский район», разработать и утвердить локальными актами Положение об оплате труда работников образовательной организации на основе Примерного положения об оплате труда работников образовательных

организаций муниципального района «Сретенский район» Забайкальского края, финансируемых за счет средств субвенций из бюджета Забайкальского края.

3. Признать утратившими силу Постановления Администрации муниципального района «Сретенский район» Забайкальского края: № 102 от 31.03.2017 «Об утверждении Положения «Об оплате труда руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений муниципального района «Сретенский район», финансируемых за счет средств субвенции из бюджета Забайкальского края»; №103 от 31.03.2017 года «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального района «Сретенский район», финансируемых за счет средств субсидии из бюджета муниципального района «Сретенский район» и бюджета Забайкальского края»; №494 от 15.12.2023 года «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений муниципального района «Сретенский район», финансируемых за счет средств субвенции из бюджета Забайкальского края» (с изменениями и дополнениями).

4. Настоящее Постановление опубликовать (обнародовать) на официальном сайте муниципального района «Сретенский район»: <http://sretensk.75.ru>.

5. Настоящее Постановление вступает в силу с «01» сентября 2025 года.

6. Контроль над исполнением настоящего Постановления возложить на Заместителя Главы муниципального района «Сретенский район» по вопросам образования - Начальника Управления образованием.

Ио Главы муниципального района
«Сретенский район»



С.А. Скворцов

Исп: Ж.С. Бянкина
2-12-39,
Т.Г. Москвитина
2-17-66

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО



Председатель Средотенской
территориальной организации
профсоюза работников народного
образования и науки РФ
Кархова О.Н.

Постановлением Администрации
муниципального района
«Средотенский район»
Забайкальского края
от «08» июня 2025 года № 248

**Примерное положение об оплате труда работников образовательных
организаций муниципального района «Средотенский район»
Забайкальского края, финансируемых за счет средств субвенций из
бюджета Забайкальского края**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников образовательных организаций муниципального района «Средотенский район» Забайкальского края, финансируемых за счет средств субвенций из бюджета Забайкальского края (далее – Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (Далее ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 года № 787 «О порядке утверждения единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года №10191);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- законом Забайкальского края от 14.10.2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;
- законом Забайкальского края от 11.07.2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»;
- законом Забайкальского края от 09.04.2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 26.09.2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 02.03.2017 года № 81 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 03 марта 2017 года № 82 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях»;
- законом Забайкальского края от 29.06.2023 № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края».

1.2. Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников системы образования муниципального района «Сретенский район» (далее – Учреждения), финансируемых за счет субвенции из бюджета

Забайкальского края, и применяется при определении условий оплаты труда, при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Основные условия оплаты труда работников Учреждения.

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

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

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и

должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем 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 государственного 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, преподавателей), служащих, профессии рабочих Учреждения. Примерная форма штатного расписания, а также тарификационного списка представлена в **приложениях № 2, № 3** данного Положения.

2.1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.9. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств субвенции из бюджета Забайкальского края, формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета, а также учреждения могут направлять средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждений в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, 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. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10 процентов в фонде оплаты труда.

2.1.11. Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения за исключением руководителя, его заместителей, устанавливаются согласно **приложению № 4** к данному Положению.

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

Данная доплата образует новый оклад.

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

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

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

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

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников - приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений индексируются постановлением Администрации муниципального района «Сретенский район» Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.17. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждений при изменении условий трудовых договоров рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником приведен в **приложении № 5** данного Положения.

2.2. Компенсационные выплаты.

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

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

Компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, установленного Законом Забайкальского края от 16 июля 2020 года № 1843-ЗЗК «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы начального общего образования,

образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования»;

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, указанные в абзаце пятом настоящего пункта, начисляются 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.

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

Максимальная величина надбавки 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, установленной статьей 372 ТК РФ.

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 29.06.2013 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края».

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 60.2 ТК РФ.

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.

2.2.5.3. Повышенная оплата 35% за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

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.

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

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

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

дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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:

а) 7,0 процентов при условии до 10 учащихся в классе;

б) 8,0 процентов при условии от 11 до 20 учащихся в классе;

в) 9,0 процентов при условии от 21 до 30 учащихся в классе;

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

2.2.7. Выплата за заведование кабинетом.

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

- 1) по предметам начальной школы 11,0 процентов;
- 2) мастерской, спортивного зала, кабинетом информатики, русского языка, математики, иностранного языка, физики, химии, биологии 7,5 процентов;
- 3) по другим предметам 4,0 процента.

2.2.8. Выплата за руководство методическим объединением.

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

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

2.2.9. Выплата за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения).

Выплата за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) устанавливается в размере 15,0 процентов исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

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

2.2.11. Выплата за классное руководство устанавливается в размере 20,0 процентов и начисляется к установленному окладу (должностному окладу) 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, размер надбавки устанавливается локальным актом общеобразовательной организации.

2.3. Стимулирующие выплаты.

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

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

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

2.3.4. Выплата за специфику работы.

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

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам образовательных учреждений:

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

2.3.5. Надбавка за выслугу лет.

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

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

2.3.5.1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников Учреждений:

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

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 комиссией, создаваемой руководителем 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 Учреждением;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

2.3.5.1.1. Порядок определения стажа педагогических работников учреждений.

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

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, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. 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 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 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 учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- 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 организаций, 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 учреждениях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6. Работникам Учреждений 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.

2.3.5.1.2. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя 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.

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

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательных учреждениях по 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 образовательном учреждении.

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.

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

2.3.5.2. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

2.3.5.2.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет 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
от 15 и более лет	20

2.3.5.2.2. 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.

2.3.5.3. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении 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.

2.3.6. Надбавка водителям за классность.

Надбавка за классность устанавливается для водителей 1 и 2 класса.

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

Выплата надбавки за классность устанавливается в следующих размерах:

2 класс – 7,5 процентов;

1 класс - 19 процентов.

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

2.3.7. Надбавка молодым специалистам, относящимся к категориям работников, определенным в статье 1 Закона Забайкальского от 8 июля 2024 года № 2370-33К «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Молодым специалистам, относящимся к категориям работников, определенным в статье 1 Закона Забайкальского от 8 июля 2024 года № 2370-33К «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с Учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, – ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки в первые три года работы в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам Учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия

почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

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

5) в размере 5,0 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам Учреждений, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

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

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

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

2.3.10. Выплата за интенсивность.

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

2.3.11. Выплата за высокие результаты работы.

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

Выплата за высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности Учреждения;

- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за организацию методической работы и т.п.

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

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

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

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

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

- а) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения до 300 человек включительно, – в размере 35 процентов;
- б) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 301 до 800 человек включительно, – в размере 30 процентов;
- в) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 801 до 1 500 человек включительно, – в размере 25 процентов;
- г) работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края с численностью населения от 1 501 до 3 000 человек включительно, – в размере 20 процентов;

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

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

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

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

III. Условия оплаты труда заместителей руководителей Учреждения

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образованием администрации муниципального района «Сретенский район» Забайкальского края, предусмотрены Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных

Управлению образованием администрации муниципального района «Сретенский район» Забайкальского края.

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

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

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

Руководители и их заместители не могут вести педагогическую нагрузку более 0,5 ставки.

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

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

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

3.7. Максимальное количество ставок заместителей руководителя муниципальных образовательных учреждений, финансирования оплаты труда которых осуществляется, за счет средств субвенции приведены в приложении № 7, 8 данного Положения.

3.8. Оклады (должностные оклады) педагогических работников, специалистов, руководителей, а также их заместителей в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа повышаются на 25 процентов. Данная доплата образует новый оклад.

IV. Условия почасовой оплаты труда работников

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

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических учреждений), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

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

4.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам за работу на условиях почасовой оплаты определяются в соответствии с пунктами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

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

V. Иные вопросы оплаты труда

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

5.1.1. Фонд оплаты труда работников формируется по фактически согласованным с Управлением образованием администрации МР «Сретенский район» Забайкальского края штатным расписаниям.

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

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

ФОТ(У) - фонд оплаты труда образовательных учреждений;

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

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

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

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

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

$\text{ФОТ}(У) = 100\%$;

при этом

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

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

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

VI. Заключительные положения

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Примерному положению об оплате труда
работников образовательных организаций
муниципального района «Сретенский район»
Забайкальского края, финансируемых за счет
средств субвенций из бюджета
Забайкальского края

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

_____ " ____ " _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

_____ (наименование учреждения в соответствии с уставом)
в лице _____, (должность, Ф.И.О.)
действующего на основании _____ (устав, доверенность)
_____, именуемый в дальнейшем
работодателем, с одной стороны, и _____ (Ф.И.О.)
именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили
настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу
по _____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями
настоящего трудового договора:

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

2. Работник принимается на работу:

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

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

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

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

5. Настоящий трудовой договор заключается на _____

_____ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения
определенной работа с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в
соответствии со статьей 59 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 связи _____

(указать основание установления дополнительного отпуска)

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

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

ТРУДОВЫМ ДОГОВОР

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

(наименование организации)
Адрес (место нахождения)
ИНН

Подпись

РАБОТНИК

(Ф.И.О.)
Адрес места жительства
Паспорт (иной документ,
удостоверяющий личность) серия
№ _____
кем выдан
дата выдачи " ____ " _____
Подпись

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников образовательных организаций
муниципального района «Сретенский район»
Забайкальского края, финансируемых за счет
средств субвенций из бюджета
Забайкальского края

Согласовано
Заместитель Главы муниципального района
«Сретенский район» по вопросам образования –
Начальник Управления образованием

Ф.И.О.

Утверждено
приказом от «____» _____ 20 г № _____
штат в количестве _____ единиц
Директор _____

Ф.И.О.

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

с _____ 20____ года

(наименование учреждения)

ПКУ	Наименование должности	Кол-во штатных единиц	Базовый оклад	Доплата за работу в сельской местности (1,2 5)	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий	Оклад с учетом доплаты за работу в сельской местности и обеспечение методической литературы	Компенсационные выплаты										Стимулирующие выплаты																Доплата до МРОТ	Районный коэффициент и северная надбавка	Итого на человека в месяц	Годовой ФОТ					
							Надбавка за вредность (работникам санаторных учреждений для детей, инфицированных туберкулезом)	Надбавка за работу в ночное время		Надбавка за работу в выходные и праздничные дни		Надбавка за классное руководство		Надбавка за проверку тетрадей		Другие	Надбавка за спецификацию работы	Надбавка за выслугу лет	Надбавка за водительские классности	Надбавка за молодежные специальности	Надбавка за высокие спортивные достижения, руб.	Выплата за интенсивность	Другие	Надбавка за высокие результаты труда		Премияльные выплаты															
1. Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер																																									
				0		0		0		0						0		0		0								0		0		0	0	0							
				0		0		0		0						0		0		0								0		0		0	0	0							

	Итог о	0	0	0	0	0		0		0		0		0		0	0	0	0	0	0				0	0		0	0	0	0	0	0
2. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня																																	
1				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
2				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
	Итог о	0	0	0	0	0		0		0						0	0	0		0	0	0					0	0		0	0	0	0
3. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня																																	
1				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
2				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
	Итог о	0	0	0	0	0		0		0						0	0	0		0	0	0					0	0		0	0	0	0
4. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня																																	
1				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
2				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
	Итог о	0	0	0	0	0		0		0						0	0	0		0	0	0					0	0		0	0	0	0
5. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников																																	
1				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
2				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
				0	0		0		0							0	0	0		0	0						0	0		0	0	0	0
	Итог о	0	0	0	0	0		0		0						0	0	0		0	0	0					0	0		0	0	0	0

к Примерному положению об оплате труда работников образовательных организаций муниципального района «Среденский район» Забайкальского края, финансируемых за счет средств субвенций из бюджета Забайкальского края

Ф.И.О.

Ф.И.О.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК с 20 года

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Примерному положению об оплате труда
работников образовательных организаций
муниципального района «Сретенский
район» Забайкальского края,
финансируемых за счет средств субвенций
из бюджета Забайкальского края

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

1. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <u><*></u> : гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; егерь; истопник; лифтер; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); оператор стиральных машин; конюх; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; курьер; подсобный рабочий; комплектовщик товаров; кондитер; контролер-кассир; оператор копировальных и множительных машин; стрелок; телеграфист; фотооператор; перешлетчик документов; рабочий по уходу за животными; аппаратчик химводоочистки; швея; обувщик по ремонту обуви; пекарь; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь по ремонту автомобилей; столяр; плотник; оператор заправочных станций; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оператор котельных; сварщик арматурных сеток и каркасов; тракторист; машинист компрессорных установок; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; котлостроитель; продавец продовольственных товаров; повар; фальцовщик; печатник плоской печати; ловец безнадзорных животных; лесовод; оператор пульта технических средств охраны и пожарной сигнализации	8 412
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <u><*></u> : машинист (кочегар) котельных; кастелянша; коневод; кладовщик; парикмахер; приемщик пункта проката; кассир билетный; таксидермист; радиооператор; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; заточник; машинист насосных установок; овощевод; рабочий зеленого хозяйства; лесовод; оператор пульта технических средств охраны и пожарной сигнализации	8 668
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	8 923

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: пожарный; маляр; штукатур; санитар ветеринарный; изготовитель пищевых полуфабрикатов; лесовод	9 434
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: водитель автомобиля; буфетчик; официант; лесовод	9 689
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>: антенщик-мачтовик; слесарь-аккумуляторщик; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик; оператор котельной, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; кондитер; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; тракторист; машинист бульдозера; электрогазосварщик; токарь; тренер лошадей; кузнец (штамповщик либо ручнойковки); оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; лесовод	9 943
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>	10 198
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <*>	10 452
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах <***>	10 708

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

<***> В рамках настоящего приказа под "высококвалифицированными рабочими, занятыми на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах" понимаются работники государственных учреждений Забайкальского края, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с Приложением к размерам базовых окладов (должностных окладов), по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488.

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

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	Архивариус; агент по снабжению; делопроизводитель; кассир;	11 322

квалификационный уровень	паспортист; комендант; секретарь; секретарь-машинистка; счетовод; дежурный (по залу, по общежитию, этажу гостиницы и др.); дежурный бюро пропусков; машинистка; секретарь-стенографистка; табельщик; калькулятор; копировщик; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; специалист по охране труда, агент по закупкам	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	11 616

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; товаровед; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; художник; техник-программист; техник по метрологии; специалист по работе с молодежью; художник-оформитель; техник-смотритель; техник-электрик; техник по обслуживанию вентиляционных систем	11 911
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	12 205
3 квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; заведующий гостиницей; начальник хозяйственного отдела; заведующий общежитием; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	12 792
4 квалификационный уровень	Механик; заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	13 378
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	13 672

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; инженер-механик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик; инженер-электрик; инженер по вентиляции; инженер по ремонту; инженер по надзору за строительством; инспектор центра занятости населения; менеджер; специалист по кадрам; экономист; экономист по	13 966

	бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по труду; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по комплектации оборудования; эколог (инженер по охране окружающей среды); переводчик; экономист по финансовой работе; бухгалтер-ревизор; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист по маркетингу; психолог; социолог; специалист по связям с общественностью; специалист по защите информации; администратор информационной безопасности вычислительной сети; юрисконсульт; администратор баз данных; сурдопереводчик, оценщик	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	14 260
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14 553
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14 848
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	15 143

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела центра занятости населения; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник технического отдела; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела капитального строительства	15 435
2 квалификационный уровень	Главный <*> (энергетик, специалист по защите информации, механик, метролог, технолог, экономист)	15 729
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения <***>	16 021

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

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

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

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

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	11 615
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	11 911

3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

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

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

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

3.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	16 741
2 квалификационный уровень	Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную	17 036

	программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <*>	
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	17 330

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

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

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе	14 845
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета	15 141
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; гьотор	15 435

4.2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Ассистент; преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений <*>; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института)	16 903
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения,	17 783

		реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	
3 квалификационный уровень	Доцент	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения	18 959
4 квалификационный уровень	Профессор	Начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового)	19 547
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	20 134
6 квалификационный уровень	Декан факультета	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения <*>	20 721

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5 квалификационным уровням.

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

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

5.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-----------------------------	---	---------------------------

1 квалификационный уровень	Спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	11 910
2 квалификационный уровень	Хореограф	12 791

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников образовательных организаций
муниципального района «Сретенский район»
Забайкальского края, финансируемых за счет средств
субвенций из бюджета Забайкальского края

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)

(Ф.И.О.)

Адрес (место нахождения)

Адрес места жительства

ИНН/КПП _____

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия _____ № _____ кем выдан _____

(должность) (подпись) (расшифровка)

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору. _____

(дата и подпись работника)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Примерному положению об оплате труда
работников образовательных организаций
муниципального района «Сретенский район»
Забайкальского края, финансируемых за счет
средств субвенций из бюджета Забайкальского
края

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	проведение уроков высокого качества
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	образцовое содержание кабинета
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
Заместители директоров по УВР, ВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников

	школы
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора АХЧ	по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	по обеспечению выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог- психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Примерному положению об оплате труда
работников образовательных организаций
муниципального района «Сретенский район»
Забайкальского края, финансируемых за счет
средств субвенций из бюджета Забайкальского
края

Максимальное количество ставок непедагогических работников общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств субвенции

Наименование должности	Численность обучающихся, чел.					
	до 150	151-250	251-500	501-1000	1001-1500	1500 и более
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения*, всего:	1,5	2,0	4	4,5	5	6
в т.ч. по учебной работе	0,5	0,5	1	1,5	2	3
По воспитательной работе	0,5	0,5	1	1	1	1
По научно-методической работе	0	0	1	1	1	1
По административно- хозяйственной работе	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0
По безопасности	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	^w 0,5
Секретарь учебной части	0	0	1	1	1	1
Диспетчер образовательного учреждения	0	0	0	1	1	1
вожатый	1	1	0	0	0	0

* Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации самостоятельно распределяет ставки заместителей руководителя (директора, заведующего, начальника) между должностями, не превышая максимального количества, указанного в таблице.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Примерному положению об оплате труда
работников образовательных организаций
муниципального района «Сретенский район»
Забайкальского края, финансируемых за счет
средств субвенций из бюджета Забайкальского
края

Максимальное количество ставок непедагогических работников дошкольных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств субвенции

Наименование должности						Численность Обучающихся, чел.				
	до 75	76- 125	126- 175	176- 225	226- 275	276- 325	326- 375	376- 425	426- 475	476 и более
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения*, всего:	0	0,5	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	2,5	2,5	3,0
В т.ч. по учебно- воспитательной работе	0	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0
По административно- хозяйственной работе	0	0	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Помощник воспитателя, младший воспитатель										
Режим работы в день 10,5 часов	4,5	7,25	10,0	13,0	16,0	19,0	22,0	24,5	27,5	32,0
Режим работы в день 12 часов	5,0	8,25	11,5	15,0	18,0	21,5	24,75	28,0	31,5	35
Режим работы в день 24 часов	10,0	16,5	23,0	30,0	36,0	43,0	49,0	56,0	62,5	69,0

* Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации самостоятельно распределяет ставки заместителей руководителя (директора, заведующего, начальника) между должностями, не превышая максимального количества, указанного в таблице.