



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ,  
НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПРИКАЗ**

г. Чита

26» августа 2014 года

№ 679

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края**

В соответствии с указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», Положением о Министерстве образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 26 марта 2014 года № 123, с целью приведения правовой базы Забайкальского края в соответствие с действующим законодательством **приказываю:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края (далее – Примерное положение) (прилагается).

2. Государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, разработать и утвердить локальными актами Положение об оплате труда работников на основе Примерного положения.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя министра – Е.А.Рогалеву.

И.о.министра

Е.С.Егоров

**Примерное положение об оплате труда работников  
государственных учреждений, находящихся  
в ведении Министерства образования, науки  
и молодежной политики Забайкальского края**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами и иными документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10190);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюст России от 01 октября 2007 года № 570);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 03 апреля 2008 года № 11452);

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

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Забайкальского края от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

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

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрировано в Минюсте России 21 марта 2012 года № 23559);

- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

- законом Забайкальского края от 13 марта 2013 года № 785-33К «Об оплате труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края и о внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 06 апреля 2010 года № 135 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров в государственных учреждениях, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 05 октября 2010 года № 398 «Об утверждении Положения о выплате надбавок за высокие спортивные достижения спортсменам-инструкторам, тренерам государственных учреждений физической культуры и спорта, финансируемых из бюджета Забайкальского края, за обеспечение высококачественного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов работникам государственных учреждений физической культуры и спорта и государственных учреждений образования, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;

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

- постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;

- приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 677 «Примерное положение о порядке и условиях выплаты надбавки за специфику работы мастерам производственного обучения краевых профессиональных образовательных организаций»;

- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2006 года № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик»;

- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Забайкальского края (далее – Учреждения), и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

**норма рабочего времени** – продолжительность рабочего времени;

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

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

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

фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

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

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

**ученико-час** – условная единица, которая вводится для определения величины гарантированной оплаты труда учителя – педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, то есть ведущего уроки, стоимость одного ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

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

1.5. Заработная плата работников Учреждений (без учёта стимулирующих выплат и системы премирования), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

## 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;

- 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 по согласованию с Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, 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 ученико-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 (муниципального) учреждения утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» и 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. Утвержденная форма штатного расписания представлена в приложении № 2 данного Положения.

2.1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.11. Фонд оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждений в соответствии с действующим законодательством.

2.1.12. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждениями на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов в фонде оплаты труда.

2.1.13. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждений может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

2.1.14. Базовые оклады работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложению № 3 данного Положения.

2.1.15. Оклады (должностные оклады) педагогических работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), повышаются на 25 процентов в соответствии с законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования».

Данная доплата образует новый оклад.

2.1.16. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 150 рублей в государственных организациях дополнительного профессионального образования, в размере



100 рублей - в других государственных образовательных организациях, находящихся в ведении Забайкальского края.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.17. 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.

2.1.18. 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 29 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений края индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.20. В целях формирования трудовых отношений с работниками учреждений края при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении № 4 данного Положения.

## **2.2. Компенсационные выплаты**

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

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.

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.

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 представительного органа работников.

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 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

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. Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на

которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

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

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и т.п., руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в должностные обязанности работников.

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

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

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

### **2.3. 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;
- надбавка за высокие спортивные достижения;
- выплата за интенсивность;
- выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- система премирования.

2.3.4. Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края».

#### 2.3.5. Надбавка за выслугу лет

Порядок и размеры надбавки за выслугу лет определены Положением об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам государственных учреждений, утвержденным локальным актом на основании Примерного положения, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 676.

#### 2.3.6. Надбавка водителям за классность

Величина надбавки определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края».

#### 2.3.7. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам краевых учреждений устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.8. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.9. Надбавка за высокие спортивные достижения (обеспечение высококачественного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена)

Размер, порядок и условия выплаты надбавки определены в Положении о выплате надбавок за высокие спортивные достижения спортсменам-инструкторам, тренерам государственных учреждений

физической культуры и спорта, финансируемых из бюджета Забайкальского края, за обеспечение высококачественного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов работникам государственных учреждений физической культуры и спорта и государственных учреждений образования, финансируемых из бюджета Забайкальского края, утвержденного постановлением Правительства Забайкальского края от 05 октября 2010 года № 398.

#### 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 краевых учреждений, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников краевых учреждений, коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда.

Рекомендуемые размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

- за классное руководство – 15-20%;
- за проверку письменных работ – 5-15%;
- за руководство методическим объединением (предметно цикловой комиссией) – 5-15%;
- за заведование мастерскими, кабинетами – 3-15%;
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 5-10%;
- за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 1-20%;
- за заведование кафедрой – до 30%.

#### 2.3.11. Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы

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

Выплата за качество выполняемых работ и 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 выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением краевых, целевых и ведомственных целевых программ;
- за организацию методической работы и т.п.

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

Размеры выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

#### 2.3.12. Система премирования

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами краевых учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности краевых 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 представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада).

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

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

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

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

3.2. Должностной оклад руководителя краевого учреждения определяется в зависимости от величины базового оклада по

профессионально-классификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» исходя из штатной численности работников краевого учреждения.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя на 15 процентов ниже оклада руководителя, главного бухгалтера – на 30 процентов.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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 руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров в краевых учреждениях повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в краевых учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

3.5. Положение об оплате труда и стимулировании руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования науки и молодежной политики Забайкальского края, утверждено приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 13 января 2014 года № 16-к.

#### **IV. Условия оплаты труда педагогических работников**

**4.1. Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования**

4.1.1. Фонд оплаты труда педагогических работников состоит из общей и специальной частей.

4.1.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость, включающая 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной методике формуле, в пределах объема фонда оплаты труда.

Таким образом, устанавливается пропорциональная зависимость гарантированной оплаты труда педагогического работника от объема его учебной нагрузки, то есть в случае уменьшения количества учебных часов в целом по образовательному учреждению стоимость 1 ученико-часа увеличивается. Тем самым, создаются условия для обеспечения в образовательных учреждениях оптимальной наполняемости классов и предотвращения необоснованного расширения учебных планов.

4.1.3. Стоимость одного ученико-часа определяется по следующей формуле:

$$C_{\text{тп}} = \text{ФОТ}_0 * Д / (\sum a_i * v_i) * 365,$$

где

$C_{\text{тп}}$  - стоимость одного ученико-часа;

365 - количество дней в году;

Д - количество дней в учебном году;

$\text{ФОТ}_0$  - общая часть годового фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$a_i$  - количество обучающихся в соответствующем классе;

$v_i$  - годовое количество часов по учебному плану в соответствующем классе.

4.1.4. Ставка педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$C = C_{\text{тп}} * У * П / (Н * N),$$

где

С - ставка педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

$C_{\text{тп}}$  - расчетная стоимость одного ученико-часа;

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

П - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе согласно тарификационного списка;

Н – фактическая нагрузка педагогического работника в часах;

N – норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно, затем суммируется. Если учебным планом предусматривается деление класса на подгруппы, то вводится дополнительная надбавка.



4.1.5. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация государственного образовательного стандарта общего образования.

4.1.6. В норму рабочего времени педагогических работников, входит аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей-инвалидов на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

4.1.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты компенсационного характера выплаты стимулирующего характера.

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

## **4.2. Почасовая оплата труда в учреждениях дополнительного профессионального образования**

При почасовой оплате педагогических работников всех типов и видов образовательных учреждений и за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагога, 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). Рассчитанное среднемесячное количество рабочих часов по должностям преподавателей ежегодно утверждается приказом по учреждению.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

### **5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

5.1.1. Фонд оплаты труда работников краевых бюджетных и автономных учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке краевому бюджетному или автономному учреждению из бюджета края, фонда обязательного медицинского страхования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда образовательных учреждений;

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

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

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 общепрофессиональных профессий рабочих.

$$\text{ФОТ (У)} = 100\%;$$

при этом

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

$\text{ФОТ (ПР)} \geq 60\%$ .

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

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2.) надбавки;
- 3) компенсационные выплаты;
- 4) стимулирующие выплаты работникам учреждения, за исключением руководителя;
- 5) выплаты по системе премирования;
- 6) резервируемый фонд на стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

## **5.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

Порядок и условия выплаты материальной помощи в государственных учреждениях, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, предусмотрены статьей 17 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края» и определены в Положении, утвержденном локальным актом, на основании Примерного положения, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 678.

## **VI. Заключительные положения**

6.1. Заработная плата работников краевых учреждений, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам краевых учреждений до вступления в силу закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края», при условии сохранения работникам объема должностных обязанностей и выполнения ими работой же квалификации.

6.2. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

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

**Приложение № 1**  
**Положения об оплате труда работников**  
**государственных учреждений,**  
**находящихся в ведении Министерства**  
**образования, науки и молодежной**  
**политики Забайкальского края**

Примерная форма  
 трудового договора с работником государственного  
 (муниципального) учреждения

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_ (должность, ф.и.о.)

действующего на основании \_\_\_\_\_ (устав, доверенность)

\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем  
 работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_ (ф.и.о.)  
 именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)  
 заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

### I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику  
 работу по \_\_\_\_\_ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями  
 настоящего трудового договора:

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

2. Работник принимается на работу:

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

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя  
 \_\_\_\_\_ (наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

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

5. Настоящий трудовой договор заключается на \_\_\_\_\_

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

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.
7. Дата начала работы "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.
8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

## II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:
  - а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
  - б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
  - в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
  - г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.
10. Работник обязан:
  - а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
  - б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
  - в) соблюдать трудовую дисциплину;
  - г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
  - д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося 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 производится выплаты компенсационного характера:

---



---



---



---

- в) работнику производится выплаты стимулирующего характера:

---



---



---



---

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

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_  
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

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

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

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

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

---

(указать основание установления дополнительного отпуска)

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

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

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

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

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): \_\_\_\_\_

**VII. Иные условия трудового договора**

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

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

**VIII. Ответственность сторон трудового договора**

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом 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.

#### X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
(наименование организации) Адрес (место нахождения)  ИНН	(ф.и.о.) Адрес места жительства Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия № кем выдан дата выдачи «__» _____ г.
_____ (должность)      (подпись)      (ф.и.о.)	_____ (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_  
 (дата и подпись работника)



### Приложение № 2

Положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края

Согласовано  
Заместитель Министра

Е.А. Роголова

Утверждено  
приказом от \_\_\_\_\_ 2014г. № \_\_\_\_\_  
штат в количестве \_\_\_\_\_ единиц  
Директор \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

### ШТАТНОЕ РАСЧИСЛЕНИЕ с \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

(наименование учреждения)

ПКУ	Наименование должности	Количество штатных единиц	Категория оплаты	Доплата за работу в сельской местности (1,25)		Качественная денежная компенсация за обеспечение минимальной продукцией и первоочередными услугами		Охват с учетом льготы за работу в сельской местности и обеспечение методической литературой		Компенсационные выплаты			Стимулирующие выплаты										Итого на человека в месяц	Разовый коэффициент и средняя надбавка	Итого ФОТ											
				Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма	%	Сумма				%	Сумма	%								
Итого		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	0	0	0		
I																																				
Итого		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	0	0	0	0	
Итого		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	0	0	0	0	0
Итого		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	0	0	0	0	0
Итого		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	0	0	0	0	0

1. Руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер

2. Общораскладные профессии рабочего первого уровня

3. Общораскладные профессии рабочих второго уровня

**Приложение № 3**  
**Положения об оплате труда работников**  
**государственных учреждений,**  
**находящихся в ведении Министерства**  
**образования, науки и молодежной**  
**политики Забайкальского края**

**Размеры должностных окладов работников учреждений, за**  
**исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера**

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих»</b>		
<b>1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня»</b>		
I квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: 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; кофох; 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; переплетчик документов; рабочий по уходу за животными; аппаратчик химводоочистки; швея; обувщик по ремонту обуви; пекарь; слесарь-	3 300

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	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; котлолист; рабочий по уходу за животными; продавец продовольственных товаров; повар; фальцовщик; печатник плоской печати	
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: машинист (кочегар) котельных; кастеляница; коневод; кладовщик; парикмахер; приемщик пункта проката; кассир билетный; таксидермист; радиооператор; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; заточник; машинист насосных установок; овощевод; рабочий зеленого хозяйства	3 400
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3 500
<b>1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных профессий рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником	3 700

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	работ и профессий рабочих: пожарный; маляр; штукатур; санитар ветеринарный; изготовитель пищевых полуфабрикатов;	
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; буфетчик; официант	3 800
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым 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	3 900
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 000
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*	4 100
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих,	4 200

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	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	
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>		
<b>2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Архивариус; агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; паспортист; комендант; секретарь; секретарь-машинистка; счетовод; дежурный (по залу, по общежитию, этажу гостиницы и др.); дежурный бюро пропусков; машинистка; паспортист; секретарь-стенографистка; табельщик; калькулятор; копировщик; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	3 855
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3 955
<b>2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
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;	4 055

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	художник-оформитель; техник- смотритель; техник-электрик; техник по обслуживанию вентиляционных систем	
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально- многожительным 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	4 155
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	4 355
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»	4 555

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
<b>2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
I 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 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	5 200
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5 300
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I	5 400

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5 500
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5 600
<b>2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>		
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 окружающей среды; начальник отдела капитального строительства	5 900
2 квалификационный уровень	Главный (энергетик, специалист по защите информации, механик, метролог, технолог, экономист)	6 000
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6 100
<b>3. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников</b>		
<b>3.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Санитарка (мойщица); санитарка; фасовщица	3 755
<b>3.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
1 квалификационный уровень	Медицинский статистик	4 355
	Инструктор по лечебной	4 455



Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	физкультуре	
2 квалификационный уровень	Лаборант; рентгенолаборант; медицинская сестра диетическая; помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по общей гигиене)	4 555
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинский лабораторный техник; зубной техник	4 700
4 квалификационный уровень	Фельдшер	4 800
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	4 900
<b>3.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты (кроме врачей- специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	6 295
<b>3.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»</b>		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.); руководитель бюро медико- социальной экспертизы	7 400

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
<b>4. Профессиональные квалификационные группы работников образования (за исключением должностей работников дополнительного профессионального образования)</b>		
<b>4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	3 855
<b>4.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	3 955
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4 055
<b>4.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	6 900
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; концертмейстер; тренер-преподаватель	7 000
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог- психолог; мастер производственного обучения; старший инструктор- методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7 100
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)	7 200
<b>4.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением:	7 600

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	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 (кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
2 квалификационный уровень	Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и /или среднего профессионального образования; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную 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	7 700
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7 800
<b>5. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) должностей работников дополнительного профессионального образования</b>		
<b>5.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала</b>		
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета	

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	Специалист по учебно-методической работе	5 055
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета	5 155
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор	5 255
<b>5.2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений</b>		
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)	5 850
2 квалификационный уровень/ старший преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межфакультетской учебной лаборатории, структурного подразделения, 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	6 150
3 квалификационный уровень/ доцент	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, структурного подразделения, реализующего	6 550

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	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	
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)	6 750
5 квалификационный уровень/ заведующий кафедрой	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	6 950
6 квалификационный уровень/ декан факультета	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения	7 150
<b>6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>		
<b>6.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>		

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	Акомпаниатор	4 500
<b>6.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
	Библиотекарь	4 800
<b>6.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>		
	Заведующий филиалом библиотеки, централизованной (межпоселенческой) библиотечной системы; заведующий отделом (сектором) библиотеки	5 455
<b>7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации</b>		
<b>7.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Технический редактор	4 700
<b>7.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Редактор, художественный редактор	4 800
<b>8. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта</b>		
<b>8.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Спортсмен-инструктор	4 055
2 квалификационный уровень	Хореограф	4 355
<b>9. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок</b>		
<b>9.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</b>		
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник; научный сотрудник	5 450
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	5 550
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	5 650
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник; ученый секретарь	5 750

**Приложение № 4**  
**Положения об оплате труда работников**  
**государственных учреждений,**  
**находящихся в ведении Министерства**  
**образования, науки и молодежной**  
**политики 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)  
 Адрес (место нахождения)

\_\_\_\_\_

ИНН/КПП \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(должность)      (подпись)      (расшифровка)

\_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О.)  
 Адрес места жительства

\_\_\_\_\_

Паспорт \_\_\_\_\_ (иной \_\_\_\_\_ документ,  
 удостоверяющий личность) серия \_\_\_\_\_

№ \_\_\_\_\_ кем \_\_\_\_\_ выдан

\_\_\_\_\_

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору.

\_\_\_\_\_  
 (дата и подпись работника)

\_\_\_\_\_