

**ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 12»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» муниципального образования город Ноябрьск (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации и устанавливает отраслевые особенности оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» муниципального образования город Ноябрьск (далее – Организация).

1.2. Основными принципами построения системы оплаты труда работников Организации являются:

- унификация подходов к формированию должностных окладов (ставок заработной платы), всех категорий работников организации;
- дифференциация должностных окладов (ставок заработной платы) в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ;
- усиление стимулирующей функции оплаты труда путем установления зависимости оплаты труда работников от эффективности и результативности их работы;
- формирование единых критериев распределения стимулирующей части заработной платы.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- системы нормирования труда, определяемой работодателем Организации с учетом мнения представительного органа работников, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормативы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа (далее - автономного округа) и муниципальными правовыми актами;
- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда педагогических работников.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее - минимальный размер оплаты труда), и предельными размерами не ограничивается, за исключениями случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами Организации предусматривается доплата до минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников Организации (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы.

1.7. Повышение (индексация) должностных окладов, ставок заработной платы работников Организации производится в соответствии с постановлением Администрации города Ноябрьска.

1.8. При повышении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников Организации размеры должностных окладов, ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципальными правовыми актами муниципального образования, содержащими нормы трудового права.

## II. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. При формировании фонда оплаты труда работников Организации предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год в пределах объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников. На выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации предусматриваются средства, в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, К <sub>сч</sub>
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, К <sub>кк</sub>	
1	2	3	4
Муниципальные общеобразовательные организации, в том числе:			
Должности, финансируемые за счет средств окружного бюджета	12	0,9	4,7
Должности, финансируемые за счет средств местного бюджета	12	0,34	0,8

2.2. Фонд оплаты труда работников Организаций состоит из гарантированной части и стимулирующей части заработной платы, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ГЧ} + \text{СЧ}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

ГЧ - гарантированная часть заработной платы;

СЧ - стимулирующая часть заработной платы.

2.3. К гарантированной части заработной платы относятся следующие выплаты:

а) выплаты должностных окладов, ставок заработной платы;

б) выплаты компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

Гарантированная часть определяется по формуле:

$$ГЧ = ((\sum ДО + \sum Сзп) \times 12 + (\sum ДО + \sum СЗП) \times K_{кх}) \times (РК + СН), \text{ где:}$$

$\sum ДО$  – сумма должностных окладов;

$\sum Сзп$  – сумма ставок заработной платы;

12 – количество месяцев в календарном году;

$K_{кх}$  – коэффициент для формирования фонда выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего положения;

РК – районный коэффициент;

СН - надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. К стимулирующей части заработной платы относятся следующие выплаты:

а) выплаты стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

Стимулирующая часть определяется по формуле:

$$СЧ = ((\sum ДО + \sum СЗП) \times K_{сч}) \times (РК+СН), \text{ где:}$$

$K_{сч}$  – коэффициент для формирования фонда выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с таблицей 1 настоящего положения.

Коэффициенты ( $K_{кх}$  и  $K_{сч}$ ) не применяются для расчета фонда оплаты труда работников при оказании услуг (выполнение работ), относящихся в соответствии с Уставом Организации к иным видам деятельности, для физических и юридических лиц на платной основе.

2.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

– соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы;

– оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Организации;

– соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этой Организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей).

2.6. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается на уровне не менее 60% от фонда оплаты труда организации.

2.7. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации устанавливается с учетом предельно допустимой доли расходов на их оплату труда в фонде оплаты труда Организации – в размере не более 40%.

В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в

организации устанавливается перечень административно-управленческого, вспомогательного и основного персонала Организации согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.8. Размер стимулирующих выплат может быть увеличен в случае увеличения и для достижения целевого показателя средней заработной платы для педагогических работников, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, а также в случае увеличения минимального размера оплаты труда, устанавливаемого региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе.

### **III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в Организации системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.4. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и автономного округа.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- доплата за специфику работы;

- доплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, но непосредственно связанную с деятельностью Организации по реализации образовательных программ: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование методическим объединением, заведование учебным кабинетом и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

3.6. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, локальным нормативным актом либо трудовым договором, и не могут превышать предельные размеры, установленные в приложении № 7 к настоящему Положению.

Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным, мастерской, производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

Выплата за специфику работы в Организации устанавливается работникам в зависимости от типа и вида Организации (классов, групп в организации) и специфики работы.

Перечень работников, которым может устанавливаться выплата за специфику работы в Организации, и ее конкретный размер определяются системой оплаты труда работников Организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

При наличии у работника права на выплаты компенсационного характера по нескольким основаниям, их величина по каждому основанию определяется отдельно, а затем суммируется.

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Организаций, выполняющим в одной и той же Организации в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

#### **IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников организации (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению и определяются Организацией

самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации.

4.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия, государственной награды;

- надбавка за наличие квалификационной категории;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

в) премиальные выплаты по итогам работы за период (квартал, год, учебный год).

4.5. При установлении локальным нормативным актом Организации положения об оплате труда работников Организации в установленном законодательством порядке определяются конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий, на основе типовых критериев, периодичность и порядок выплаты надбавки за интенсивность труда.

4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.7. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия, государственной награды устанавливается для работников Организаций при наличии ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в организации, в процентном отношении от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки или в абсолютном значении.

4.8. При возникновении у работника права на получение двух и более ежемесячных надбавок за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды ему устанавливается одна ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы по одному из оснований по выбору работника.

4.9. В целях реализации настоящего Положения под «государственной наградой» понимается наличие у работника Организации звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

4.10. При наличии у педагогического работника квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, работнику устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории.

4.11. Выплата за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя Организации при наличии (достижении) определенного стажа работы.

При установлении выплаты за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников образования, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников Организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на

должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной Организации.

4.12. Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя Организации по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации, установленных системой оплаты труда работников Организаций.

4.13. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения условий, качественных и (или) количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых они осуществляются. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать основным целям деятельности Организации, а также показателям оценки эффективности работы Организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников Организации устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности их деятельности (работы), измеряемых качественными и (или) количественными показателями.

4.14. Не допускается установление выплат стимулирующего характера, не имеющих четких и понятных условий, показателей и критериев их выплаты.

4.15. Для изменения размера оплаты труда работника в связи с изменением стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организации (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно организацией и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

## **V. Порядок и условия оплаты труда работников**

5.1. Заработная плата работников Организации состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

5.3. По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.4. В зависимости от условий труда работникам Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера порядок установления, которых предусмотрен в разделе 3 настоящего Положения.

5.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия которых предусмотрен в разделе 4 настоящего Положения.

5.6. Организация дифференцируется по категориям в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости Организации на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных показателей Организации.

5.7. Организация подразделяется на типы в соответствии с образовательными программами, реализация которых является основной целью их деятельности.

Устанавливаются следующий тип образовательной организацией - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования.

5.8. Заработная плата работников организаций определяется по следующей формуле:

$$ЗП = (ДО (СЗП) + КВ1 + СВ) \times КВ2 + Д_{\text{мрот}}, \text{ где:}$$

ЗП – заработная плата работника Организации;

ДО (СЗП) – должностной оклад, ставка заработной платы;

КВ1 - выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

КВ2 - выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

СВ - стимулирующие выплаты;

$D_{\text{мрот}}$  – доплата до минимального размера оплаты труда (в случае, предусмотренном пунктом 1.5. Положения).

5.9. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей**

6.1. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя Организации устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

6.3. Должностной оклад руководителю Организации и его заместителей устанавливается по типам организаций в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя Организации.



Конкретный размер должностного оклада и другие условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации, с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителю Организации и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера заместителям директора Организации устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, имеющими качественные и количественные характеристики, которые устанавливаются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Организации определяется локальными нормативными актами Организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Целевые показатели устанавливаются с учетом показателей, предусмотренных планом мероприятий («дорожной картой»), направленных на повышение эффективности образования и науки в Ямало-Ненецком автономном округе.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей Организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких Организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не должен превышать кратного соотношения, установленного для данного типа организации, согласно приложению № 6 к настоящему положению.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда.**

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 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» (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

7.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.3 Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- инструкторам по труду;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

7.4. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается – учителям-логопедам.

7.5. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлена - 18 часов в неделю – учителям 1-11 классов, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), педагогам дополнительного образования.

7.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами и применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им

образовательной организацией объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

7.7. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы исчисление заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы производится путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Отдельным учителям (1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам) которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

7.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Организации. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебному плану, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам Организации.

7.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, руководитель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

7.10. При возложении на учителей Организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых Организация является основным местом работы, обязанности по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

7.11. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

7.12. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

7.13. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации применяется при оплате за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временного отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество часов.

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 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня замещения за все часы фактической преподавательской

работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.14. Организациями в пределах имеющихся средств производятся выплаты материальной помощи членам семьи умершего работника Организации или работнику Организации в связи со смертью члена (членов) его семьи.

Материальная помощь оказывается членам семьи умершего работника организации в размере 50000 рублей или работнику Организации в связи со смертью члена (членов) его семьи в размере 20000 рублей.

В случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, детям, выплата производится по личному заявлению указанных лиц, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, (копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства о браке).

В случае смерти супруга/супруги, родителей, детей работника материальная помощь оказывается при предоставлении личного заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей по профессиональным квалификационным группам работников**  
**МБОУ «СОШ № 12» и размеры окладов (должностных окладов, ставок)**

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада, ставки), (рублей) <*>
1	2	3	
<b>1. Специалисты</b>			
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.1	1 квалификационный уровень	инструктор по труду	14 500
1.2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	15 000
1.3	3 квалификационный уровень	педагог-психолог	15 800
1.4	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (далее – преподаватель ОБЖ), старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	16 200
<b>2. Служащие</b>			
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня			
2.1	1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	8 360
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня			
2.2	1 квалификационный уровень	лаборант	8 550
2.3	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	12 000
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня			
2.4	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам, электроник	8 955
<b>3. Рабочие</b>			
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня			
3.1	1 квалификационный уровень	гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик территории, уборщик производственных и служебных помещений	8 570
4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
4.1.		библиотекарь	8 955
Профессиональная квалификационная группа			

«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
4.2.	заведующий библиотекой	14 050

Примечание.

<\*> За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, не включенных в профессиональные квалификационные**  
**группы работников МБОУ «СОШ № 12» и размеры должностных окладов**

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), рублей	
		Общеобразовательная организации	
1.	Специалист по охране труда	8 955	
2.	Контрактный управляющий	8 955	
3.	Специалист по закупкам	8 955	

Примечание.

Должностной оклад «специалист по закупкам» исчисляется как для должностей профессиональной квалификационной группы общетраслевых должностей служащих второго уровня (1 квалификационный уровень).

Должностной оклад «работник контрактной службы», «контрактный управляющий» исчисляется как для должностей профессиональной квалификационной группы общетраслевых должностей служащих третьего уровня (1 квалификационный уровень).

Таблица 2

№ п/п	Тип организации, должности	Размер должностного оклада, в зависимости от предельной численность работников организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц), рублей					
		до 40	от 41 до 60	от 61 до 100	от 101 до 140	от 141 до 200	от 201 до 300
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Общеобразовательные организации						
1.1.	Директор	24 877	25 401	26 448	28 805	29 329	29 852
1.2	Заместитель директора	19 902	20 321	21 159	23 044	23 463	23 882

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 12»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и  
вспомогательному персоналу МБОУ «СОШ № 12»

Наименование должностей		
должности, относимые к основному персоналу	должности, относимые к административно- управленческому персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3
	Директор	
Инструктор по труду	Заведующий библиотекой	Библиотекарь
Преподаватель -организатор ОБЖ	Заместитель директора	Гардеробщик
Педагог-организатор	Заведующий структурным подразделением	Заведующий хозяйством
Педагог-психолог	Заведующий направлением	Контрактный управляющий
Учитель		Лаборант
Учитель-дефектолог		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Учитель-логопед		Секретарь-машинистка
Социальный педагог		Специалист по кадрам
Педагог дополнительного образования		Специалист по охране труда
		Сторож
		Уборщик производственных служебных помещений
		Уборщик территории
		Электроник

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «СОШ № 12»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**и рекомендуемые предельные размеры выплат стимулирующего характера**  
**(кроме руководителей и заместителей руководителя) МБОУ «СОШ № 12»**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 30% от должностного оклада, ставки заработной платы	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	устанавливается локальным нормативным актом организации	устанавливается на 6 месяцев, выплачивается ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада, ставки заработной платы	премирование производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	устанавливается локальным нормативным актом организации	единовременно
3.	Надбавка за наличие квалификационной категории	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации	первая квалификационная категория	ежемесячно
		20% от должностного оклада (ставки)		высшая квалификационная категория	ежемесячно



1	2	3	4	5	6
			от 07 апреля 2014 года № 276		
4.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
	Надбавка за наличие Почетного звания, ученой степени	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук	
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук	
	Надбавка за наличие Государственной награды	60% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	государственная награда	
5.	Выплата за выслугу лет	3% от должностного оклада (ставки)	выплата устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации;	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		5% от должностного оклада (ставки)		стаж работы от 10 до 20 лет	
		8% от должностного оклада (ставки)		стаж работы более 20 лет	

1	2	3	4	5	6
			<p>время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда);</p> <p>иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации</p>		
6.	Премииальные выплаты по итогам работы	<p>до 100% от должностного оклада, ставки заработной платы</p> <p>до 100% месячной заработной платы</p>	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы	устанавливается локальным нормативным актом организации	<p>ежеквартально</p> <p>ежегодно</p> <p>по итогам учебного года (День учителя)</p>

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «СОШ № 12»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителя,**  
**заместителям руководителя МБОУ «СОШ № 12»**

№ п/п	Наименование выплаты	Максимальный размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления и установления выплат
-------	----------------------	-----------------------------	-------------------------------	--	---

1	2	3	4	5	6
<b>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
1.1.	Надбавка за интенсивность труда	до 70% от должностного оклада	успешное выполнение (достижение) эффективности работы	выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 6 к Положению	устанавливается на 6 месяцев, выплачивается ежемесячно
1.2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование руководителя организации производится на основании приказа департамента образования, премирование заместителей руководителя организации производится на основании локального нормативного акта организации. Выплата производится в соответствии с вкладом (степенью участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя.	- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, реализация которых имеет важное значение для системы образования муниципального образования; - иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, муниципального образования результативную деятельность и повышение эффективности управления	единовременно

1	2	3	4	5	6
<b>II. Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
2.1.	Надбавка за наличие ведомственных наград	2 100 рублей	надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР;	наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
2.2.	Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени	12 800 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук;	наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук	
		8 400 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук;	наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук	
2.3.	Надбавка за наличие государственной награды	4 200 рублей	государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099. Надбавки устанавливаются при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой	наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали	

1	2	3	4	5	6
			<p>степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.</p> <p>При наличии у руководителя, заместителя руководителя права на установление надбавок по двум и более основаниям, надбавка устанавливается по выбору руководителя, заместителя руководителя по одному из оснований.</p>		
<b>III. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>					
3.1.	Выплата за выслугу лет	3% от должностного оклада	<p>выплата устанавливается при условии достижения определенного настоящим Приложением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.</p> <p>При установлении выплаты за выслугу лет руководителю организации учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными</p>	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно
		5% от должностного оклада		стаж работы более от 10 до 20 лет	
		8% от должностного оклада		стаж работы более 20 лет	

1	2	3	4	5	6
			правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организации, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы по занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.		
<b>IV. Премияльные выплаты по итогам работы</b>					
4.1.	Премия по итогам работы за период (квартал, год, учебный год)	до 20% от должностного оклада	- достижение высоких результатов по итогам квартала, календарного, учебного года, мониторинговых процедур и т.д.	выполнено	ежеквартально, ежегодно
		0		не выполнено	
		до 10% от должностного оклада	- организация и проведение мероприятий на городском, региональном и всероссийском уровнях при положительных результатах, повлиявших на развитие образовательной организации и системы образования города	выполнено	
		0		не выполнено	
		до 20% от должностного оклада	- подготовка лауреатов премии Президента РФ, победителей международных соревнований, конкурсов и др.; - достижение наивысшего результата рейтинга организаций по оценке эффективности деятельности	выполнено	
		до 20% от должностного оклада	- личное достижение руководителя по итогам конкурсных мероприятий;	выполнено	

1	2	3	4	5	6
		0	<ul style="list-style-type: none"> <li>- руководство временными экспертными, творческими группами и т.п.;</li> <li>- юбилейные даты образовательной организации</li> </ul>	не выполнено	
		<p>до 100% месячной заработной платы, («Месячная заработная плата» - сумма должностного оклада, ставки заработной платы (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику и отраженных в тарификационном списке организации на дату издания приказа о выплате премии по итогам учебного года)</p>	наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией	<p>осуществляется по итогам учебного года (День учителя), устанавливается по итогам учебного года: ежегодно</p>

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 12»

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ  
среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной  
заработной платы работников МБОУ «СОШ № 12» (без учета заработной платы  
соответствующего руководителя, его заместителей)**

№ п/п	Тип образовательной организации	Пределный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя школы, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей)
1	2	3
1.	Общеобразовательная организация	3,8



Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 12»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**и предельные размеры доплат за дополнительную работу МБОУ «СОШ № 12»**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование методическим объединением, заведование учебным кабинетом, мастерской	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением, учебным кабинетом, мастерской,	ежемесячно
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя	10 % от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	ежемесячно
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно
4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, астрономия	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство, астрономия	ежемесячно
5.	Проверка письменных работ в начальном общем образовании	10% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно
6.	Надбавка за специфику работы	до 8% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях)	ежемесячно
		до 8% от должностного оклада (ставки)	1. Работа в общеобразовательных организациях, реализующих программы	

			начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования
		до 8% от должностного оклада (ставки)	2. Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно
		до 8% от должностного оклада (ставки)	3. Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам

**Примечания.**

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование методическим объединением, заведование учебным кабинетом, мастерской, производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум и более видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем перечне, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум и более основаниям.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку и прочее, указанное в данном перечне, расчет производится по двум и более основаниям данного перечня.

4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4 и 5 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку заработной платы) без учета фактического объема нагрузки работника.