**1.Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Сосновская средняя общеобразовательная школа» Руднянского муниципального района Волгоградской области, реализующего программы дошкольного, начального общего, основного общего среднего общего образования, (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Руднянского муниципального района Волгоградской области от 08.04.2016 г. № 163/1 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Руднянского муниципального района Волгоградской области», постановлением администрации Руднянского муниципального района от 18.08.2016 года № 361 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных администрации Руднянского муниципального района Волгоградской области"

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Сосновская средняя общеобразовательная школа» Руднянского муниципального района Волгоградской области (далее - учреждения), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

* основные условия оплаты труда работников учреждения;
* порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
* порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
* условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
* другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа трудового коллектива или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством. При этом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы должны составлять не ниже 60 %, суммарный размер стимулирующих выплат для работников учреждений не должен превышать 250 % оклада в месяц, для руководителя и его заместителей – 200% за исключением стимулирующих выплат за стаж и премиальных выплат.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.8. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**2.Основные условия оплаты труда работников учреждения.**

2.1. [Размеры](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P363) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

* размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
* требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

* учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
* учителей, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.5.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 % часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере

80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.5.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.5.6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

* часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
* часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;
* педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;
* часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с [подпунктом 2.5.1](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P79) настоящего Положения;
* приема экзаменов (консультаций).

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

2.6.3. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате организации, помимо работы в должностях профессорско-преподавательского состава по совместительству могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

2.6.4. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным [абзацем третьим подпункта 2.1](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P68) настоящего Положения.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.7.1. За педагогическими и другими работниками учреждения при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем учреждения или отделом образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых отделом образования, опеки и попечительства, физической культуры и спорта для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.7.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.7.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.7.5. При создании на базе образовательного учреждения временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных учреждений, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательном учреждении не освобождаются и привлекаются администрацией этих учреждений к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

**3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

* подкласс 3.1 - 4 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
* подкласс 3.2 - до 6 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
* подкласс 3.3 - до 8 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
* подкласс 3.4 - до 10 % (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 % оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

* работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
* работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 % оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в [размерах](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P679) установленных согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления образовательным учреждением в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением в образовательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением.

3.8. В учреждении для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, доплаты к окладу (должностному окладу) (ставке) устанавливаются по двум основаниям.

**4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до100 %;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до100 %;

1. выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до50 %;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 %;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 %;

1. надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
2. премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

1. повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
2. ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

* за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
* за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
* за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

* при наличии высшей квалификационной категории - 20 %;
* при наличии первой квалификационной категории - 10 %.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

* при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
* при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
* при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 % оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 % оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в [пунктах 4.4](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P205), [4.5](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P215) настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 % оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

* при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 %;
* при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 %;
* при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 %;
* свыше 15 лет - 10 %.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премиальные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 % должностного оклада, за год - 300 % оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 % оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем.

4.11. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю учреждения, его заместителям, работающим в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 % в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

* "Должности педагогических работников",
* "Должности профессорско-преподавательского состава",
* "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",
* "Должности врачей и провизоров",
* "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",
* "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),
* "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.12. Молодым специалистам, работающим в учреждения и, расположенном в сельском поселении и рабочем поселке Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

4.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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.

**5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения определяется:

* при штатной численности менее 10 единиц - в кратности до 2;
* при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности до 3;
* при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности до 4;
* при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности до 5;
* при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности до 6;
* при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности до 7;
* при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности до 8.

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников учреждения:

* при штатной численности работников учреждения менее 50 единиц - на 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения;
* от 50 до 150 единиц - на 20 % ниже должностного оклада руководителя учреждения;
* от 151 единиц и более - на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P142) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных [разделом 3](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P142) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере и на условиях, определенных [разделом 3](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P142) настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

* повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
* надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
* персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
* премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

* интенсивность и высокие результаты работы;
* результативная организационно-методическая работа;
* качество образовательных услуг;
* организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в размере и на условиях, определенных [разделом 4](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P185) настоящего Положения.

5.9. Руководителю учреждения, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается руководителем учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения не должен превышать 200 % должностного оклада руководителя.

5.10. Руководителю учреждения, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 % должностного оклада, премии за год - 300 % должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 % должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % должностного оклада.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в [абзаце первом](file:///E%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D1%83%D0%B9%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%20%20%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%202016.doc#P323) настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

* причитающаяся работнику заработная плата;
* средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
* возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
* денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
* средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.

6.3. Работникам учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Сосновская средняя общеобразовательная школа» Руднянского муниципального района

Волгоградской области

Размеры

базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок)

по профессиональным квалификационным группам муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Сосновская средняя общеобразовательная школа» Руднянского муниципального района Волгоградской области

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Базовый (минимальный) размер оклада (должностного оклада), (ставки) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования») |  |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:-секретарь учебной части-помощник воспитателя-вожатый | 6030 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников» |  |
| 1 квалификационный уровень:-музыкальный руководитель-старший вожатый | 8000 |
| 2 квалификационный уровень:-педагог дополнительного образования | 8100 |
| 3 квалификационный уровень:-воспитатель | 8200 |
| 4 квалификационный уровень:-преподаватель (кроме должностей, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу)-преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности-старший воспитатель-учитель | 9200 |
| 2 | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих") |  |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня": |  |
|  | 2 квалификационный уровень:-заведующий хозяйством | 7560 |
| 2.3. | Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня": |  |
|  | 1 квалификационный уровень:-инженеры всех специальностей | 8010 |
| 3 | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих») |  |
| 3.1 | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»: |  |
| Ι квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: -истопник-сторож (вахтёр)-уборщик служебных помещений-машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья-рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда); | 5584 |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень:наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - повар | 7020 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Сосновская средняя общеобразовательная школа» Руднянского муниципального района

Волгоградской области

**Перечень выплат**

**компенсационного характера работникам МКОУ «Сосновская СОШ»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименования выплат |  Минимальный размер выплат к окладу (ставке) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Учителям, преподавателям за классное руководствов классах с нормативной наполняемостью  (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) | до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки  |
| 2 | за проверку письменных работ: |  |
| -учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);-учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) | до 10 процентов пропорционально доле учебной нагрузки |
| -учителям, преподавателям по иностранному языку, физике, химии, истории, обществознанию, биологии, информатике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) | до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки |
| за руководство летней оздоровительной кампанией в период с 1 мая по 31 июня | до 10 процентов ставки учителя |
| за руководство учебно-опытным участком  | до 25 процентов ставки учителя |
| за руководство кабинетами, учебной мастерской  | до 5 процентов ставки учителя |
| 3 | за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением | до 15 процентов ставки учителя |
| 4 | Педагогическому работнику за проведение внеклассной работы по физвоспитанию в школе | до 20 процентов ставки учителя |
| 5 | Педагогическому работнику за ведение делопроизводства  | до 50 процентов ставки учителя |
| 6 | Педагогическому работнику за работу с библиотечным фондом  | до 20 процентов ставки учителя |
| 7 | Учителям начальных классов за работу в спаренных классах | до 25 процентов ставки учителя |
| 8 | Педагогическим работникам за выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав ребенка | до 15 процентов ставки учителя |
| 9 | Педагогическому работнику за организацию работыпо охране труда  | до 10 процентов ставки учителя |
| 10 | Педагогическому работнику за организацию питания обучающихся  | до 15 процентов ставки учителя |
| 11 | Педагогическому работнику за обслуживание компьютеров и оргтехники | до 10 процентов ставки учителя |
| 12 | Педагогическому работнику за оформление протоколов: педсоветов, общешкольных родительских собраний, собраний трудового коллектива и Управляющего совета | до 10 процентов ставки учителя |
| 13 | Педагогическому работнику за выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность  | до 15 процентов ставки учителя  |
| 14 | Педагогическому работнику за выполнение обязанностей ответственного за безопасность дорожного движения | до 5 процентов ставки учителя |
| 15 | Педагогическому работнику за приемку-отправку электронной почты | до 20 процентов ставки учителя |
| 16 | Педагогическому работнику за ведение официального сайта  | до 20 процентов ставки учителя |
| 17 | Педагогическому работнику за информирование СМИ о деятельности школы | до 10 процентов ставки учителя |
| 18 | Педагогическому работнику за организацию дистанционного обучения | до 12 процентов ставки учителя |
| 19 | За напряженность и интенсивность труда, результативную организационно-методическую работу, разработку новых направлений деятельности, выполнение дополнительных к основным обязанностей, прогрессивные формы работы заместителю директора по УВР, старшей вожатой | до 60 процентов ставки учителя |
| 20 | Педагогическим работникам за ведение электронных дневников, журналов, за подготовку к итоговой аттестации  | до 15 процентов ставки учителя |
| 21 | Педагогическому работнику за профилактику правонарушений. | до 10 процентов ставки учителя |
| 22 | Школьному оператору ЕИС  | до 30 процентов ставки учителя |
| 23 | Уборщику служебных помещений за уборку туалетов | до 35 % процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 24 | За выполнение функций гардеробщика с 01.09 по 31.05 | до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 25 | Заведующему хозяйством за разгрузочно-погрузочные работы | до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 26 | Повару за ведение документации по школьной столовой | до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 27 | Ответственному за тепловое хозяйство  | до 5 процентов от ставки учителя |
| 28 | Помощнику воспитателя за содержание помещений здания дошкольной группы в соответствии с требованиями СанПиН  | до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 29 | Воспитателю за сложность, интенсивность труда в разновозрастной группе | до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки |
| 30 | Сторожам за расширение зоны обслуживания (охрана здания, имущества дошкольной группы) | до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки |