

УТВЕРЖДЕНО  
Приказ и. о. директора школы  
от 31.08.2022 № 277

 И.И.Кузнецова

### Положение

#### О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лесокамская основная общеобразовательная школа»

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным [законом](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11), [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. [№ 525](#) «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. [№ 216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. [№ 217н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. [№ 247н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением администрации Гайнского муниципального района от 08.11.2018 №536-245-01-08 «Об утверждении Положения системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Гайнского муниципального района в сфере образования» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников муниципального бюджетного учреждения «Лесокамская основная общеобразовательная школа» Гайнского муниципального района (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения формируются на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором 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, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

## II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

### 1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждения включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе [схемы](#) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

### 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты	Основание
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Ст. 146, 147 ТК РФ, Федеральный Закон РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;	Ст. 148 ТК РФ
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	Ст. 151 ТК РФ
За работу в ночное время	Ст. 154 ТК РФ. Постановление правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554
За сверхурочную работу	Ст. 152 ТК РФ
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Ст. 153 ТК РФ
Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета	
Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств регионального бюджета	
иные выплаты компенсационного характера	

2.2. Специалистам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно [перечню](#), установленному приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к

тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

2.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

2.5. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.6. 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.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.8. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.9. Особенности установления ежемесячной выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета (далее – Выплата).

2.9.1. Выплата составляет 5 000 рублей за работу в одном классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах, с применением районного коэффициента и уплаты налога на доходы физических лиц.

2.9.2. Выплата **за класс-комплект** составляет 5000 рублей. Согласно ст. 10.15. Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 № 189 (ред. от 22.05.2019) «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» (вместе с "СанПиН 2.4.2.2821-10. Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы) в малокомплектных сельских организациях, осуществляющих образовательную деятельность в зависимости от конкретных условий, числа обучающихся, их возрастных особенностей допускается формирование классов-комплектов из обучающихся начального общего образования.

2.9.3 Выплата в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.9.4. Выплата за классное руководство осуществляется педагогическим работникам общеобразовательных организаций за фактическое отработанное время.

2.9.5. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

2.9.6. Недопустимо в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

2.9.7. В случае временного замещения длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим

педагогическим работником, ему устанавливается соответствующая выплата за классное руководство пропорционально времени замещения.

2.9.8. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство в двух классах может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего педагогического работника по болезни или другим причинам.

2.9.9. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

2.9.10. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству возможна отмена выплат за классное руководство.

2.9.11. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

### 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

3.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

3.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице педагогических работников, специалистов:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными

размерами не ограничиваются.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Показатели для установления стимулирующих выплат, условия и периодичность выплаты, указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления и (или) профсоюзного органа учреждения.

3.3. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

### III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

3.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678;

3.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с [приложением 4](#) к настоящему Положению.

3.2. Заработная плата педагогическим работникам учреждений рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе (классе), в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

Заработная плата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксл})) + \text{Кк} + \text{Н} + \text{Кстим} \text{ где}$$

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед.} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С – базовая сумма (включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года)

Базовую сумму для расчета стоимости ученико-час учреждение устанавливает самостоятельно в пределах выделенного фонда оплаты труда на учреждение.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением, согласно Приложению 6;

Ч - количество часов в неделю;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн - нормативная наполняемость класса в общеобразовательных организациях в сельской местности – 15 человек;

в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях:

в группах - 9 человек,

У - фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Педагогическим работникам, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы (информатика, иностранный язык, технология, физкультура), при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать фактическую численность учащихся в группе;

Чу - количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. - среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон "Об образовании в Пермском крае");

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

В случае если Учреждение реализует образовательные программы, по которым государственным образовательным стандартом предусмотрено индивидуальное обучение, размер стоимости ученико-час педагогической услуги по таким дисциплинам рассчитывается отдельно от тарифной ставки педагогической услуги по дисциплинам, для которых предусмотрены групповые формы обучения.

3.3. При условии ведения образовательной работы в группе (классе), скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{пи}} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Ксл} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим.})) \text{ где}$$

ЗП<sub>пи</sub> - заработная плата педагогического работника при иной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан - расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Ч - количество часов в неделю;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 7,5 - для сельских школ;

Кнед - среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.4 В малокомплектных общеобразовательных организациях со средней наполняемостью класса, составляющей 8 и менее учащихся по учреждению, заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется следующим образом:



Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - БЧЗПп), рассчитывается по формуле:

$БЧЗПп = ((Ст. / Нчас. \times Ч) \times (1 + А + Ксп + Н + Кк + Кстим))$ , где

Ст. - размер ставки аудиторной нагрузки (включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года), устанавливается образовательным учреждением самостоятельно в пределах выделенного фонда оплаты труда на учреждение;

Нчас. - норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы);

Ч - количество часов в неделю по тарификации.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов размер ставки аудиторной нагрузки повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением, согласно Приложению 6;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп - коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон "Об образовании в Пермском крае");

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.5 Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Начальные классы (класс-комплект)	0,280
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География, природоведение	0,168
Технология	0,145
Обществоведение, обществознание, краеведение	0,145
История	0,145
Информатика и ИКТ	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,060
ИЗО	0,050
ОРКСЭ	0,050



Астрономия	0,050
------------	-------

3.6. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.7. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$ЗПпр = \text{Оклад} + А + Н + Кк + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II](#) настоящего Положения;

А - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.8. Коэффициент квалификации педагогических работников, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

#### **IV. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера**

4.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗПрук = \text{Оклад} + Н + Кк + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется согласно [приложению 5](#) к настоящему Положению.

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

4.3. Заработная плата заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗПзам = \text{Оклад} + Н + Кк + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об

образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в [пунктах 3.1.1](#) и [3.1.2](#) раздела II настоящего Положения, заместителям руководителя и главного бухгалтера учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем учреждения.

Предельный уровень должностного оклада заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 70 процентов от должностного оклада руководителя учреждения; других заместителей руководителя и главного бухгалтера - не более 60 процентов от должностного оклада руководителя учреждения; заместителей главного бухгалтера - в размере не более 50 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей определяется учредителем в размере, не превышающем размера до 2,5; их заместителей, главных бухгалтеров учреждений от 1 до 1,5, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется [Положение](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.5. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников общеобразовательной учреждении без занятия штатной должности в том же общеобразовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Максимальная учебная нагрузка руководителям общеобразовательных учреждений и их заместителям устанавливается: при 1 ставке штатной единицы руководителя – до 9 часов в неделю, при 1 ставке штатной единицы заместителя руководителя – до 15 часов в неделю, менее 1 ставки штатной единицы руководителя и заместителя – до 18 часов в неделю.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных часов согласовывается с начальником управления образования. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время.

## **V. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала**

5.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного

персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II](#) настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных [Законом](#) «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II](#) настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

## **VI. Фонд оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

6.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется:

по казенным учреждениям - исходя из фонда окладов по штатным расписаниям учреждений, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

по бюджетным учреждениям - с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст, \text{ где}$$

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет 70% ФОТ учреждения);

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

6.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ<sub>д</sub> - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ<sub>к</sub> - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТосн} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}$ , где

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет 50% от ФОТб учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с [приложением 4](#) к настоящему Положению.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп},$$

где

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

иных уважительных причин.

7.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#) настоящего Положения.

7.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в [пункте 7.1](#) настоящего Положения.

## **VIII. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте учредителя.

8.2. Руководитель, заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения представляют информацию, указанную в [пункте 8.1](#) настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

8.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

8.4. Информация, предусмотренная [пунктом 8.1](#) настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1  
к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лесокамская основная общеобразовательная школа»

**СХЕМА**  
**тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения «Лесокамская основная  
общеобразовательная школа»**

1. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	секретарь;	6818

2. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	техник;	7500
2.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством;	7500

2.3	3-й квалификационный уровень	Заведующий столовой;	7500

3. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; психолог; специалист по кадрам; экономист;	8138
3.2	2-й квалификационный уровень	Бухгалтер; психолог; специалист по кадрам; экономист;	8138
3.3	3-й квалификационный уровень	Бухгалтер; психолог; специалист по кадрам; экономист;	8138
3.4	4-й квалификационный уровень	Бухгалтер; психолог; специалист по кадрам; экономист;	8138

4. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4

4.3	3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала (обособленного структурного подразделения)	10905
-----	------------------------------	---	-------

5. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала  
первого уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя;	7088

6. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала  
второго уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	7088

7. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности педагогических работников"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
7.1	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	7900



7.2	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	7900
7.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	7900
7.4	4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7900

Примечание. В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

8. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности руководителей структурных подразделений"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
8.1	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, отделом, отделением, учебно-консультационным пунктом, и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	10296
8.2	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	10296

9. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников административно-хозяйственного  
и учебно-вспомогательного персонала"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
9.1	3-й квалификационный уровень	Тьютор;	9369

10. Должности, не включенные в профессиональные  
квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
10.1	Специалист по закупкам; специалист по охране труда	9369
10.2	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12500

11. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих»

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей.
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
11.1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник	5200

		уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), зольщик, истопник, кастаньяша, кладовщик, грузчик, кухонный рабочий, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, няня, машинист по стирке и ремонту спецодежды	5460
		Газосварщик, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной	5733
22	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
22.1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационного разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
		водитель автомобиля	6020
		повар	6321
22.4	4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы <*>: водитель школьного автобуса	7178

Приложение 2  
к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лесокамская основная общеобразовательная школа»

### ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей специалистов бюджетных учреждений Гайнского муниципального района в сфере образования, расположенных в сельских населенных пунктах**

Список изменяющих документов

Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно настоящему Перечню.

Директор

Гл. бухгалтер

Заместитель

Заведующий (начальник) структурным подразделением

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед (логопед)

Музыкальный руководитель

Воспитатель  
 Старший воспитатель  
 Социальный педагог  
 Педагог-психолог  
 Педагог-организатор  
 Педагог-библиотекарь  
 Педагог дополнительного образования  
 Инструктор по физической культуре  
 Тьютор  
 Специалист по кадрам  
 Техник  
 Бухгалтер  
 Экономист

Приложение 3  
 к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального  
 бюджетного общеобразовательного учреждения  
 «Лесокамская основная общеобразовательная школа»

### **Показатели, условия и периодичность стимулирующих выплат**

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:
  - за интенсивность и высокие результаты работы;
  - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - реализация дополнительных проектов;
  - учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
  - динамика индивидуальных образовательных результатов;
  - участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
  - реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
  - участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
  - участие в коллективных педагогических проектах;
  - участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
  - учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
  - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
  - создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
  - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
  - по итогам работы;
  - иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.
2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера:
  - за интенсивность и высокие результаты работы;
  - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - реализация дополнительных проектов;
  - учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
  - динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
  - реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
  - результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
  - реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;

реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;  
 учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;  
 работа с детьми из социально неблагополучных семей;  
 своевременное и качественное представление отчетности;  
 участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;  
 по итогам работы;  
 иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;  
 за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;  
 работа с детьми из социально неблагополучных семей;  
 учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;  
 отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;  
 участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;  
 по итогам работы;  
 иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

4. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;  
 за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;  
 отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;  
 участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;  
 по итогам работы;  
 иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

#### Приложение 4

к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лесокамская основная общеобразовательная школа»

#### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей прочих основных работников, должностей, относимых к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу**

##### I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Воспитатель  
 Педагог  
 Педагог-психолог  
 Социальный педагог  
 Тьютор  
 Учитель  
 Учитель-дефектолог  
 Учитель-логопед  
 Педагог-библиотекарь  
 Инструктор физического воспитания  
 Музыкальный руководитель  
 Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

##### II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)  
 Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)  
 Руководитель (начальник, директор) структурного подразделения  
 Главный бухгалтер  
 Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители  
 Заместитель главного бухгалтера

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Воспитатель  
 Бухгалтер  
 Секретарь  
 Специалист по кадрам  
 Специалист по закупкам  
 Экономист

Приложение 5  
 к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального  
 бюджетного общеобразовательного учреждения  
 «Лесокамская основная общеобразовательная школа»

**Должностные оклады руководителей**

N п/п	Численность обучающихся, воспитанников	Должностные оклады руководителей, не имеющих филиалы, структурные подразделения	Должностные оклады руководителей, имеющих филиалы, структурные подразделения
1	2		4
1	до 70 обучающихся	11400	11970
2	от 70 до 90 обучающихся	11970	12569
3	от 90 до 110 обучающихся	12569	13197
4	от 110 до 130 обучающихся	13448	14120
5	от 130 до 160 обучающихся	14793	16272
6	от 160 до 200 обучающихся	16272	17899
7	от 200 до 240 обучающихся	17900	18795
8	от 240 до 500 обучающихся	19690	20675
9	свыше 500 обучающегося	23628	28354

Приложение 6  
 к Положению «О системе оплаты труда работников муниципального  
 бюджетного общеобразовательного учреждения  
 «Лесокамская основная общеобразовательная школа»

**Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:**

Основание	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Общеобразовательные организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20 %, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления общеобразовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	15-20 %