

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Гавриловская основная общеобразовательная школа»

(МБОУ «Гавриловская ООШ»)

Утверждено  
приказом директора  
МБОУ «Гавриловская ООШ»  
от «28» 02 2023 г.  
№ 40 о.д.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Гавриловская основная общеобразовательная школа»

Рассмотрено и принято  
на Общем собрании работников  
протокол от «28» 02 2023 г. № 1



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гавриловская основная общеобразовательная школа» (далее по тексту – Школа), (далее по тексту – Положение) регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Школы (далее - работники), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников Школы.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденное постановлением администрации МО «ВР» ЛО от 21.07.2021г. № 2689 (с изменениями и дополнениями).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области» от 25.02.2020 № 40.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера по основной должности, по должности, занимаемой в порядке совместительства и производится раздельно по каждой должности.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников Школы (без учета стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнении ими работ той же квалификации.

## 2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера Школы) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

2.2. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.3. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:  
по общепрофессиональным профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;  
по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям работников образования - согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

2.4. Штатное расписание Школы утверждается директором и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих Школы.

2.5. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 4 приложения 3 к настоящему Положению.

2.6. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.



2.7. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.8. Должностной оклад директора Школы зависит от масштаба управления и СДО работников и определяется путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу Школы (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Школы.

Минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника определяется как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов о бюджете муниципального образования «Выборгский район», на межуровневый коэффициент по соответствующей должности.

Средний минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) определяется как частное от деления суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу Школы, на количество штатных единиц данных работников.

2.9. Должностные оклады по должностям заместителей директора Школы, главного бухгалтера Школы устанавливаются Школой в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада директора Школы – для заместителей директора Школы;

- 80% минимального уровня должностного оклада директора Школы – для главного бухгалтера Школы.

Величина СДО подлежит пересчету в случае:

изменения расчетной величины, в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области на соответствующий год и плановый период»;

изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание Школы,

изменения штатного расписания Школы – 2 раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января каждого календарного года.

2.10. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Школы, учитываемых при определении группы по оплате труда директора и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

2.11. Порядок отнесения Школы к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно разделу 3 приложения 3 к настоящему Положению.

2.12. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для Школы ежегодно утверждаются приказами комитета образования на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

### 3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются Школой с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.3. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие



праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады, выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.5. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом Школы с учетом мнения представительного органа работников.

#### 4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера работников устанавливаются и осуществляются в соответствии с данным Положением и Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБОУ «Гавриловская ООШ», утвержденным локальным нормативным актом Школы с учетом мнения представительного органа работников. Общий объем стимулирующих выплат по Школе согласовывается главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится Школа.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам Школы, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты директору Школы, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и директору иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.2 и 4.3 настоящего Положения, не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- директору Школы - по итогам работы Школы;
- работникам Школы - по итогам работы Школы или структурного подразделения Школы, или по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно Школы, структурного подразделения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности Школы (структурного подразделения, работника) и (или) критериев оценки деятельности Школы (структурного подразделения, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности соответственно).

4.8. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – приказами комитета образования;
- для прочих работников Школы – локальным нормативным актом Школы.

4.9. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.10. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы).

4.11. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

4.12. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

4.13. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и (или) критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и (или)



критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.14. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Школы осуществляются по решению директора Школы, а для директора Школы – приказами комитета образования.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Школы не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников Школы в целом за календарный год.

4.15. Суммарный по Школе объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.16. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам (День учителя, День дошкольного работника);
- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления;
- победителям конкурсов профессионального мастерства.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.17. Суммарный по Школе объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.18. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящих в ПКГ (КУ), в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом Школы с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.19. Размер стимулирующих выплат работнику (премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы) уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей. Решение об уменьшении стимулирующих выплат принимает комиссия по стимулированию с представителем профсоюзной организации.

4.20. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением директора Школы) устанавливаются приказами директора Школы.

Размеры стимулирующих выплат директору Школы устанавливаются приказами комитета образования на основании протокола Комиссии по оценке КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

## 5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Школы в соответствии с данным Положением на основании письменного заявления работника.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Школы.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Школы в целом за календарный год.

## 6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда Школы

6.1. Порядок формирования фонда оплаты труда Школы.

6.1.1. Школа при формировании своего плана финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left( 12 \times \sum (ДО_j \times (КК_j + КТ_j + ПК_j - 1)) + ИК(y) \right) \times (1 + СТ(y)) + РК(y)$$

где:

ДО<sub>j</sub> – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

КК<sub>j</sub> – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

КТ<sub>j</sub> – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

ПК<sub>j</sub> – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.8-3.10 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(у) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в приложении 8 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в Школе;

РК(у) – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в Школе;

СТ(у) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в Школе.

Для вакантных должностей показатели КК<sub>к</sub>, КТ<sub>к</sub>, ПК<sub>к</sub> определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

Формы тарификационных списков устанавливаются главными распорядителями бюджетных средств приказом комитета образования.



Межуровневые коэффициенты  
по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту специальной одежды; повар; гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н	1,05
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар, повар детского питания, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	1,20

Межуровневые коэффициенты  
по общеотраслевым должностям руководителя, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель	1,20
	2-й КУ	Заведующий хозяйством	1,55
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер	1,95
		Специалист по закупкам; работник контрактной службы	1,95
Должности, не включенные в ПКГ		Контрактный управляющий	2,50
			1,8
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		Библиотекарь	1,8



1. Межуровневые коэффициенты  
по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности		Межуровневый коэффициент	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Младший воспитатель:		
		- с высшим профессиональным образованием	1,50	
		- без высшего профессионального образования	1,35	
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;		
		- с высшим профессиональным образованием	1,75	
		- без высшего профессионального образования	1,45	
	2-й КУ	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;		
		- с высшим профессиональным образованием	1,80	
		- без высшего профессионального образования	1,50	
	3-й КУ	Воспитатель; педагог-психолог;		
		- с высшим профессиональным образованием	1,90	
		- без высшего профессионального образования	1,60	
	4-й КУ	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-логопед (логопед):		
			- с высшим профессиональным образованием	2,00
			- без высшего профессионального образования	1,70
			Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
			- с высшим образованием	2
			- без высшего образования	1,7

## 2. Перечень должностей работников Школы, относимых к основному персоналу, для определения размера оклада директора Школы

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; педагог-психолог; музыкальный руководитель.

## 3. Порядок отнесения Школы к группе по оплате труда директора

Группа по оплате труда директора в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	Общеобразовательные организации	более 800	II
		от 401 до 800	III
		от 201 до 400	IV
		от 100 до 200	V
		менее 100	VI

#### 4. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

4.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

4.2. Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.4. Оплата труда педагогических работников в учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.5. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

4.6. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4.8. Тарификационный список педагогических работников в учреждении составляется ежегодно по состоянию на 1 января и 1 сентября.

5. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.



Минимальные размеры компенсационных выплат  
за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам Школы за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс)	5000 руб.
2	Педагогическим работникам Школы за выполнение функций классного руководства за счет средств федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Учителям за проверку письменных работ обучающихся:	
	- по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	- по математике	15% РДО
	- по иностранному языку и черчению	10% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией	10% РДО
5	Педагогическим работникам Школы за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба	5000 руб.

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пункте 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемостью класса.

Минимальные размеры компенсационных выплат  
за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам Школы за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников Школы (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами и (или) группами компенсирующей направленности для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами и (или) группами комбинированной направленности, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами и (или) группами компенсирующей направленности для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами и (или) группами комбинированной направленности, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.



Всего пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено  
печатью 18 листов

(страниц) 18  
Директор МБОУ «Гавриловская  
ООШ» И.И. Тимошик  
И.И. Тимошик



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 506007919238457772130328223527430359021468958057

Владелец Тимошик Ирина Ивановна

Действителен с 11.11.2022 по 11.11.2023