

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников  
МБОУ Петропавловская ООШ  
протокол от 23.12.2024 № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ Петропавловская ООШ  
от 23.12.2024 № 03-02-125

Директор \_\_\_\_\_ Лопачев К.М.



**Положение  
о системе оплаты труда работников  
МБОУ Петропавловская ООШ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ Петропавловская ООШ (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ Петропавловская ООШ (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП- 1992/02;
- Постановление администрации Ирбейского района от 23.06.2011 №613-пг «Об утверждении положения об оплате труда работников мбоу Ирбейского района, реализующих программы НОО, ООО, СОО ДО и ДО детей» с дополнениями и изменениями.

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Красноярском крае на соответствующий год.

1.9. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.



1.10. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 70 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## 2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТувд} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:

- административно-управленческий персонал образовательной организации;
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\text{ФОТувд} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.



### **3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы**

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

3.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение «Должностные оклады педагогических работников», «Должностные оклады административно-хозяйственного персонала», «Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала».

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в образовательной организации.

4.5. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с приложением к настоящему Положению.



## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
- за стаж непрерывной работы;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии(квартал, месяц)).

5.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (приложение к настоящему Положению) и рассчитывается исходя из того, что 1 балл равен 100 руб.

5.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования (приложение к настоящему Положению).

5.5. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

5.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждений**

| Квалификационные уровни  | Должности, отнесенные к квалификационным уровням   | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |         |
|--|--|--|---------|
| <b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b> |  |  |         |
| 1 квалификационный уровень   | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый  | при наличии среднего профессионального образования                             | 6 649,0 |
|  |  | при наличии высшего профессионального образования                              | 7 569,0 |
| 2 квалификационный уровень   | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель   | при наличии среднего профессионального образования                             | 6 959,0 |
|  |  | при наличии высшего профессионального образования                              | 7 926,0 |
| 3 квалификационный уровень   | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог   | при наличии среднего профессионального образования                             | 7 623,0 |
|  |  | при наличии высшего профессионального образования                              | 8 683,0 |
| 4 квалификационный уровень   | Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | при наличии среднего профессионального образования                             | 8 341,0 |
|  |  | при наличии высшего профессионального образования                              | 9 505,0 |

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»**

| <b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b> |  |         |
|---|--|---------|
| 2 квалификационный уровень  | <b>Библиотекарь.</b> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория. | 5 431,0 |
| 3 квалификационный уровень  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория                       | 5 961,0 |
| 4 квалификационный уровень  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"       | 7 167,0 |



## Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

| Квалификационные уровни   | Должности, отнесенные к квалификационным уровням  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|---|--|
| <b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b> |   |  |
| 1 квалификационный уровень  | гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); няня; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар(2,3 разряда по ТС); слесарь-сантехник(2,3 разряда по ТС)., машинист по стирке белья                         | 3 481,0  |
| 2 квалификационный уровень  | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"   | 3 649,0  |
| <b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b> |   |  |
| 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.<br><br>водитель автомобиля; повар (4,5 разряда по ТС), слесарь-сантехник(4,5 разряда по ТС). Повар         | 4 053,0  |
| 2 квалификационный уровень  | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Слесарь-сантехник (6 разряда по ТС), машинист (кочегар) котельной, оператор котельной.                     | 4 943,0  |
| 3 квалификационный уровень  | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.  | 5 431,0  |
| 4 квалификационный уровень  | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы).<br><br><b>Водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся</b> | 6 542,0  |

**Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных**

| Наименование выплаты  | Размер  |
|---|---|
| Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями   | Соответствует размерам районных коэффициентов, устанавливаемым Правительством   |
| Доплата за работу в ночное время  | За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 процентов от должностного оклада   |
| Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни  | <p>Оплачивается в двойном размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;</li> <li>• работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх 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 (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</li> </ul> |
| Доплата за сверхурочную работу  | Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере  |
| За выполнение работ различной квалификации  | Оплачивается, как при работе более высокой квалификации   |
| Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором | Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы   |
| <p>Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:</p> <p>– за классное руководство;</p> <p>– проверку письменных работ;</p> <p>– заведование кабинетами и лабораториями</p>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ежемесячно 10 процентов от должностного оклада;</li> <li>• Ежемесячно 10 000 (десять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.</li> </ul> <p>Ежемесячно от 5% до 20% процентов от должностного оклада (в соответствии с предметом)</p> <p>Ежемесячно от 10% до 30% процентов от должностного оклада</p>  |



|   |  |
|---|--|
| <p>За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;</li></ul> | Ежемесячно 20 процентов от должностного оклада |
| <ul style="list-style-type: none"><li>– осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях</li></ul>                                       | Ежемесячно 20 процентов от должностного оклада |