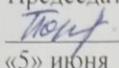
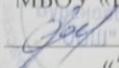
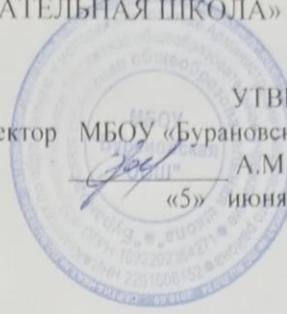


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«БУРАНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
 А.С. Попов  
«5» июня 2024 года

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Бурановская ООШ»  
 А.М. Яковлева  
«5» июня 2024 года



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о формировании и распределении фонда оплаты труда дошкольной группы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бурановская основная общеобразовательная школа»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о формировании и распределении фонда оплаты труда дошкольной группы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бурановская основная общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании" и регулирует порядок и условия оплаты труда работников дошкольной группы МБОУ «Бурановская ООШ».

1.2. Положение определяет и устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников дошкольной группы МБОУ «Бурановская ООШ» (далее - МБДОУ) на основе письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 N 03-599 "О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда".

1.3. Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работников муниципальных дошкольных образовательных организаций с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных организаций, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в организации с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации района.

1.5. Оплата труда работников МБДОУ состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты

и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ МБДОО. Зарботная плата состоит из базовой и стимулирующей части.

1.4. Базовая часть ФОТ для педагогических работников МБДОО обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики МБДОО и работы с воспитанниками в группах компенсирующей направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллегиальным органом управления МБДОО, к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ.

1.5. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала - с учетом квалификации, уровня образования, специфики МБДОО. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем МБДОО.

1.6. ФОТ работников МБДОО формируется за счет средств районного и краевого бюджетов в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевым объединением работодателей и Правительства Алтайского края о минимальном размере оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должности.

1.11. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, мнения представительного органа работников.

1.12. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

## 2. Формирование ФОТ МБДОО

2.1. Формирование ФОТ МБДОО осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета района и субвенций из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного дошкольного образования в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования организаций на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям учреждений, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных постановлением Администрации района.

2.2. Порядок определения объема финансовых средств учреждения на текущий год осуществляется согласно утвержденной Методике расчета норматива финансирования МБДОО.

2.3. Размер ФОТ МБДОО определяется комитетом по образованию и молодежной политике (далее - Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости муниципального задания.

2.4. ФОТ МБДОО делится на фонд работников (ФОТ<sub>р</sub>) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (ФОТ<sub>цст</sub>):

$$\text{ФОТ ДГ} = \text{ФОТ}_р + \text{ФОТ}_{цст}$$

2.5. Централизованный фонд стимулирования руководителей МБДОО (ФОТ<sub>цст</sub>) формируется учредителем - Комитетом. Формирование централизованного фонда осуществляется по следующей формуле:

$\text{ФОТ}_{цст} = \text{ФОТ} \times \text{Ц}$ , где: ФОТ<sub>цст</sub> - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных организаций;

ФОТ - фонд оплаты труда педагогических работников ДГОУ .

Ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается комитетом по образованию и молодежной политике. Рекомендуемая доля "ц" не превышает 1,5% ФОТ.

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям МБДОО.

## 3. Распределение ФОТ МБДОО

3.1. При распределении ФОТ в МБДОО выделяются части краевого и районного бюджетов:

за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ: педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и др.); административно-управленческого персонала (заведующий, руководитель дошкольного отделения, заведующий филиалом); учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя). •

за счет средств районного бюджета формируется ФОТ: учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, кассир, делопроизводитель, заведующий хозяйством); обслуживающего персонала (уборщик, дворник, машинист по стирке белья, кастелянша, кладовщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, старший повар, повар, кухонный работник, истопник (кочегар) и др.

3.2. Руководитель МБДОО формирует и утверждает штатное расписание в пределах ассигнований, предоставляемых образовательной организации за счет средств муниципального бюджета и субвенции из краевого бюджета на текущий финансовый год.

3.3. Руководитель МБДОО формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

3.4. ФОТ работников МБДОО (ФОТр) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части ФОТ педагогического персонала: 80% и 20% соответственно.

3.5. Базовая часть ФОТ педагогического и управленческо-административного персонала составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей (далее - базовый оклад) и специальной частей.

Базовый оклад рассчитывается исходя из размера минимальных окладов с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование, стаж педагогической деятельности и квалификационно-профессиональную группу должности.

Специальная часть включает выплаты за ученую степень, почетное звание, за работу с детьми в компенсирующих, оздоровительных группах, работу в сельской местности.

Базовая часть учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из ставок и выплат компенсационного характера.

#### 4. Расчет базовой части оплаты труда педагогического работника

4.1. Размер базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$BO = (O_{пп} \times K_{общ} \times K_{спец}) \times РК.$ , где

BO - размер базового оклада педагогического работника;

O<sub>пп</sub> - размер минимального оклада;

K<sub>общ</sub> - коэффициенты общей части базового оклада;

K<sub>спец</sub> - коэффициенты специальной части базового оклада;

РК - районный коэффициент.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп не ниже минимальных окладов (с учетом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 настоящему Положению.

4.2. Размер коэффициентов общей части базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$K_{общ} = A \times O \times C$ , где

K<sub>общ</sub> - размер коэффициентов общей части базового оклада;

A - коэффициент квалификационной категории;

O - коэффициент образования;

C - коэффициент педагогического стажа;

4.2.1. Коэффициент квалификации педагогических работников определен в соответствии с уровнем квалификационной категории (приложение 2).

4.2.2. Коэффициент образования работников дошкольных образовательных организаций определен в соответствии с уровнем образования (приложение 3).

4.2.3. Коэффициент стажа определен согласно педагогическому стажу работника (приложение 4).

4.3. Размер коэффициентов специальной части базового оклада рассчитывается по формуле:

$K_{спец} = Псз \times K_{гр} \times K_{с}$

K<sub>спец</sub> - размер коэффициентов специальной части базового оклада;

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

K<sub>гр</sub> - коэффициент специфики группы;

K<sub>с</sub> - коэффициент специфики местности;

4.3.1. Оклады педагогических работников увеличивается по следующим основаниям, отражающим общественное признание высокого качества работы:

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды:

1,1 - за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности).

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значком "Отличник народного просвещения" может устанавливаться

повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

Грамота Министерства по образованию и науки Алтайского края - 1,03

4.3.2. Оклады педагогических работников увеличиваются с применением следующих повышающих коэффициентов:

1,2 - коэффициента специфики группы - за работу в компенсирующих и оздоровительных группах (К гр);

1,25 - коэффициента специфики местности - за работу в. сельской местности (К с);

4.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров базовых окладов, установленных с учетом коэффициентов общей части, а также повышений по основаниям, указанным в специальной части на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на нагрузку, установленную за норму часов педагогической работы в неделю.

4.5. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников дошкольных образовательных организациях устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы.

## 5. Расчет стимулирующей части оплаты труда педагогического работника

5.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогов МБДОО при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем МБДОО по согласованию с органом самоуправления МБДОО в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя МБДОО.

## 6. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

6.1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части.

Базовая часть состоит из ставок и выплат компенсационного характера.

6.6. Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

6.7. Минимальный размер ставок учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается приказом комитета по образованию и молодежной политике администрации Павловского района.

## 7. Расчет оклада руководителей МБДОО

7.1. Заработная плата заведующих МБДОО, заведующих филиалов, заместителей заведующих состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер оклада заведующего дошкольного учреждения и заведующего дошкольного отделения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей.

Размер оклада заместителя заведующего дошкольного учреждения устанавливается, как и у заведующего дошкольным учреждением с применением коэффициента руководителя ниже на 4-6 пункта, чем у заведующего дошкольным учреждением.

7.3. Базовый оклад руководителя учреждения рассчитывается:

$S_p = (S_b \times A \times O \times C \times Псз \times K_{гр} \times K_c) \times K_P$ , где:

$S_p$  - размер базового оклада руководителя;

$S_b$  - 9500 рубль (фиксированная ставка);

$A$  - коэффициент квалификационной категории (Приложение 2);

$O$  - коэффициент образования (Приложение 3);

$C$  - коэффициент стажа педагогической деятельности (Приложение 4);

$Псз$  - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

$K_{гр}$  - коэффициент по группам оплаты труда руководителей организаций:

1 группа - коэффициент 2,0;

2 группа - коэффициент 1,8;

3 группа - коэффициент 1,6;

4 группа - коэффициент 1,4.

$K_c$  - коэффициент специфики местности - за работу в сельской местности 1,25;

$K_P$  - районный коэффициент 1,15.

## 8. Полномочия руководителя учреждения

8.1. Руководитель МБДОО в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на выплату стимулирующих надбавок:

утверждает структуру и штатную численность учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены Федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов и ставок, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

8.2. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения

представительного органа работников МБДОО в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.3. Руководитель МБДОО использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

## 9. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам МБДОО

9.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы работникам МБДОО устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- персонифицированная доплата;
- за специфику местности;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее по тексту - районный коэффициент).

9.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится. За исключением случаев, когда Законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

9.1.2. МБДОО осуществляет оплату труда работников в ночное время, статья 96 ТК РФ, (с 22.00 до 06.00 час.) в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время.

9.1.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается согласно статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или

часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.1.4. Сверхурочная работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.(ст.99 ТК РФ). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы -не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 1.52 ТК РФ). При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

9.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ МБДОО.

9.1.6. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) и установленным минимальным размером оплаты труда.

9.1.7. За специфику местности (далее по тексту - за работу в сельской местности) устанавливается повышающий коэффициент для работающих в сельской местности в размере 1,25 педагогическим работникам МБДОО, заведующему, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе, руководителю структурного подразделения (филиала).

9.1.8. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается в размере, определенном в

соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, статьей 148 Трудового Кодекса российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

9.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются руководителем МБДОО и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОО, с учетом мнения представительного органа работников МБДОО.

## 10. Заключительные положения

10.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.2. В случае образования экономии заработной платы в образовательном учреждении, средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

### Приложение 1

#### Размеры минимальных окладов педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель	9500
Второй	Педагог дополнительного образования	9500
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог	9500
Четвертый	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); руководитель физического воспитания	9500

### Приложение 2

#### Коэффициенты квалификации педагогических работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций

Квалификационная категория	Коэффициент
I квалификационная категория	1,2
Высшая квалификационная категория	1,3

#### Коэффициенты

квалификации руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, руководителя дошкольного отделения, заведующего филиалом

Квалификационная категория	Коэффициент
Соответствие занимаемой должности	1,1-1,15

Приложение 3

Коэффициенты  
образования педагогических и руководящих работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, руководителя дошкольного отделения, заведующего филиалом

Уровень образования	Коэффициент
среднее (полное) общее образование	1,00
среднее профессиональное образование	1,05
высшее профессиональное образование	1,10

Коэффициенты  
стажа педагогических и руководящих работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций, руководителя дошкольного отделения, заведующего филиалом

Стаж педагогической работы (группа стажа)	Коэффициент
стаж педагогической работы до 5 лет	1,00
стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	1,05
стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	1,10
стаж педагогической работы от 15 лет и более	1,15