

ПРИНЯТО:
Педагогический
совет МБОУ
Дмитро-Титовская СОШ
Протокол № 1 от 23.08.2018



ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников структурного подразделения дошкольная группа при муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Дмитро-Титовской средней общеобразовательной школы.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 10.07.92 № 3266-1 «Об образовании», части 2 статьи 26.14. Федерального закона от 06.10.99 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и единые принципы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее - МДОУ) Кытмановского района, реализующих программы дошкольного образования.

1.3. Положение разработано с целью:
повышения общего уровня оплаты труда;
повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;
создания стимулов к повышению профессионального труда и привлечения высококвалифицированных специалистов;
повышения производительности труда и оптимизации численности учреждений.

1.4. Заработная плата работников включает:
должностные оклады;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.5. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

к выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.6. Для определения минимального размера оплаты труда педагогических работников, руководителей учреждений и их заместителей в дошкольных учреждениях устанавливается базовый оклад. Величина базового оклада устанавливается постановлением Администрации Кытмановского района.

1.7. Оплата труда прочих работников дошкольных учреждений, не относящихся к работникам, перечисленным в пункте 1.6 настоящего Положения, до утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов), осуществляется на основе Единой тарифной сетки с учетом повышений ставок заработной платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.

1.8. С целью поддержки педагогических работников, привлечения молодых специалистов в образовательные организации дошкольного образования рекомендуется выплачивать ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы) педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций. Размер доплаты определяется образовательной организацией самостоятельно. Для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительную надбавку рекомендуется устанавливать в следующих размерах: первый год - 30% к должностному окладу, второй год - 20% к должностному окладу, третий год - 10% к должностному окладу.

2. Распределение фонда оплаты труда дошкольного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда дошкольного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда руководителей дошкольных учреждений и их заместителей, педагогического персонала, осуществляющего воспитательно-педагогическую и образовательную деятельность, состоит из базового оклада и надбавок к нему:

- в соответствии с занимаемой должностью (группа должности);
- в соответствии со спецификой учреждения;
- за наличие квалификационной категории;
- в соответствии со стажем и образованием;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников дошкольных учреждений.

2.4. Руководитель дошкольного учреждения формирует и утверждает штатное расписание дошкольного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда и на основании нормативов по определению штатной численности персонала муниципальных дошкольных образовательных учреждений, утвержденных постановлением Администрации Кытмановского района Алтайского края.

3. Расчет должностных окладов педагогических работников

3.1. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O_y = O_{\text{баз}} \times K_{\text{гд}} \times K_c \times A \times K_{\text{со}} \times П \times K_{\text{рд}} \times K_{\text{см}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{баз}}$ - базовый оклад педагогического работника;

$K_{\text{гд}}$ - повышающий коэффициент с учетом группы должности

K_c - коэффициент специфики работы;

A - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога;

$K_{\text{со}}$ - повышающий коэффициент, учитывающий стаж и образование;

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

$K_{\text{рд}}$ - повышающий коэффициент разрывного дня;

$K_{\text{см}}$ - коэффициент работы в сельской местности.

3.2. Повышающий коэффициент с учетом группы должности устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3.3. Коэффициент специфики работы (K_c) устанавливается в размерах, определенных в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3.4. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога (A) составляет:

Для педагогических работников, прошедших аттестацию до выхода приказа Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209:

1,00 – для педагогических работников, не имеющих категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Для педагогических работников, прошедших аттестацию в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209:

1,05 - для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности;

1,2 - для педагогических работников, получивших первую категорию;

1,3 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

3.5. Повышающий коэффициент, учитывающий стаж и образование устанавливается:

1,00 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы;

1,05 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 3 лет;

1,08 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет;

1,10 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 15 лет.

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 15 лет.

3.6. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (П) устанавливается:

1,20 - для педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин;

1,15 - для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значком "Отличник народного просвещения", звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации";

3.7. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

4. Компенсационные выплаты

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаемыми по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

1,15 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

1,05 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

1,10 – коэффициент разрывного рабочего дня;

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к

должностным окладам (окладам), определенным локальным актом учреждения, если законодательством не установлено иное.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

5.1. Стимулирующая часть формируется в пределах 10% от фонда оплаты труда МДОУ.

5.2. Система стимулирующих выплат всем работникам дошкольного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные надбавки).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников дошкольных учреждений. Положение об оценке результативности профессиональной деятельности работников дошкольных учреждений утверждается администрацией МДОУ.

5.3. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится педагогическим советом дошкольного учреждения с участием руководителя МДОУ.

5.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами дошкольного учреждения.

6. Расчет заработной платы руководителей образовательных учреждений, их заместителей

6.1. Заработная плата руководителей дошкольных учреждений и их заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя дошкольного учреждения рассчитывается в соответствии с группой по оплате труда руководителей дошкольных учреждений по следующей формуле:

$$D_p = O_{\text{баз}} \times K_p \times K_c \times A \times K_{\text{со}} \times P_{\text{сз}} \times K_{\text{см}}, \text{ где:}$$

D_p - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$O_{\text{баз}}$ - базовый оклад;

K_p - коэффициент по группам оплаты труда руководителей дошкольных

учреждений, установленный настоящим Положением;

K_c - коэффициент специфики работы устанавливается в размерах, определенных в соответствии с Приложением N 3 к настоящему Положению;

A - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории руководителя;

$K_{\text{со}}$ - повышающий коэффициент, учитывающий стаж и образование;

$P_{\text{сз}}$ - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой

награды;

$K_{см}$ – коэффициент работы в сельской местности;

6.3. Отнесение дошкольных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется комитетом по образованию Администрации Кытмановского района в зависимости от объемных показателей деятельности дошкольных учреждений, в соответствии с Положением (Приложение N 4).

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда руководителей дошкольных учреждений (K_p):

- 1 группа - коэффициент 2;
- 2 группа - коэффициент 1,5;
- 3 группа - коэффициент 1,25;
- 4 группа - коэффициент 1,15.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей дошкольных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплат руководителю дошкольного учреждения за наличие квалификационной категории, за стаж и образование, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, стажа и образования, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей дошкольных учреждений.

6.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей дошкольных учреждений осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного учреждения.

6.6. Повышающий коэффициент, учитывающий стаж и образование, устанавливается:

1,05 - для руководителей и их заместителей, имеющих высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет;

1,08 - для руководителей и их заместителей, имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности 5 и более лет;

1,10 - для руководителей и их заместителей, имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности от 10 до 15 лет.

1,15 - для руководителей и их заместителей, имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности 15 и более лет.

6.7 Повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности:

- 1,05 – в ДОУ с количеством детей до 10 включительно;
- 1,10 – в ДОУ с количеством детей до 65 включительно;
- 1,15 – в ДОУ с количеством детей до 100 включительно;

1,20 – в ДООУ с количеством детей более 100 .

Руководители МДОУ, прошедшие аттестацию на категорию до приказа, утвержденного Министерством образования и науки от 24.03.2010 № 209:

1,10 - для руководителей и их заместителей, получивших первую категорию;

1,15 - для руководителей и их заместителей, получивших высшую категорию;

Руководители МДОУ, прошедшие аттестацию в соответствии с набранными баллами (приказ комитета по образованию от 28.01.2013 №28 «Об установлении повышающего коэффициента при аттестации педагогических работников»):

Руководители образовательных учреждений, прошедших аттестацию при назначении на должность

3,3-3,86 -коэффициент 1;

3,87-4,43 – коэффициент 1,06;

4,44-5 – коэффициент 1,12.

Руководители образовательных учреждений, прошедших очередную или внеочередную аттестацию

4,3-4,53 – коэффициент 1,12;

4,54-4,77- коэффициент 1,135;

4,78-5 – коэффициент 1,15.

6.8. Коэффициент знаков отличия работников МДОУ:

1,20 - для педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин.

1,15 - для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значком "Отличник народного просвещения", звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", устанавливается повышающий коэффициент.

6.9. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

7. Заключительные положения

8.1. Доля фонда оплаты труда педагогических работников в базовой части оплаты труда устанавливается не менее размера указанной доли за предыдущий финансовый год на момент перехода на новую систему оплаты труда.

8.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в дошкольном учреждении сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений Кытмановского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Методика формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее - Методика) разработана в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании" и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее - МДОУ), финансируемых за счет средств бюджета района.

1.2. Методика устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работников МДОУ с учетом квалификации, специфики работы в сельской местности, условий и особенностей труда, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Методика способствует усилению материальной заинтересованности работников МДОУ с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.3. Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников МДОУ 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.

1.4. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части.

1.5. Базовая часть ФОТ учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда работников исходя из объема воспитательно-образовательной работы и объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы персонала органом Советом учреждения или иным органом общественного самоуправления МКДОУ.

1.6. 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 должностей.

1.7. 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.

- 1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
- 1.9. 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 МДОУ

2.1. Формирование ФОТ МДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета района.

2.2. Размер ФОТ МДОУ определяется Комитетом по образованию Администрации Кытмановского района (далее - Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости муниципального задания.

2.3. ФОТ МДОУ делится на фонд работников (ФОТ_р) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (ФОТ_{цст}):

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

2.4. Централизованный фонд стимулирования руководителей МКДОУ (ФОТ_{цст}) формируется уполномоченным учредителем – Комитетом по образованию. Формирование централизованного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{цст} = \text{ФОТ}_{мдоу} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ_{мдоу} - фонд оплаты труда МДОУ;

ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается Комитетом. Рекомендуемая доля "ц" не превышает 1% ФОТ.

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

3. Распределение ФОТ МДОУ

3.1. Руководитель МДОУ 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.

3.2. ФОТ работников МДОУ (ФОТ_р) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_р = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$$

3.4. Базовая часть ФОТ педагогического персонала составляет гарантированный оклад работника.

Базовый оклад рассчитывается исходя из минимального размера оплаты труда с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, стаж и образование, группы должности, наличие знаков отличия, разрывной рабочий день, работу в сельской местности.

4. Расчет базовой части оплаты труда педагогического работника

4.1. Размер базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$BO = M \times ПК \times РК$, где;

БО - размер базового оклада педагогического работника;

М - минимальный размер оклада педагогического работника;

ПК – повышающие коэффициенты;

РК - районный коэффициент.

Минимальный размер оклада педагогического работника рассчитывается по формуле:

$M = MРОТ * K$, где

МРОТ – минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом;

К – коэффициент, утверждаемый органом исполнительной власти.

4.2. Размер повышающих коэффициентов базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле: $ПК = A \times C \times CO \times O \times P \times Г$, где:

ПК - размер повышающих коэффициентов базового оклада:

ГД - коэффициент группы должности;

А - коэффициент квалификации;

С – коэффициент специфики работы;

СО - коэффициент стажа и образования;

О - коэффициент знаков отличия;

Р - коэффициент разрывного рабочего дня;

Г - коэффициент работы в сельской местности;

4.2.1. Коэффициент квалификации педагогических работников определен в соответствии с уровнем квалификационной категории:

Для педагогических работников, прошедших аттестацию до выхода приказа Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209:

1,00 – для педагогических работников, не имеющих категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

Для педагогических работников, прошедших аттестацию в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209:

1,05 - для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности;

1,2 - для педагогических работников, получивших первую категорию;

1,3 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4.2.2. Коэффициент знаков отличия работников МДОУ:

1,20 - для педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин.

1,15 - для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значком "Отличник народного просвещения", звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", устанавливается повышающий коэффициент.

4.3. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

4.2.3. Коэффициент разрывного рабочего дня – 1,10.

4.2.4. Коэффициент работы в сельской местности – 1,25.

4.3. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров базовых окладов, установленных с учетом коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на нагрузку, установленную за норму часов педагогической работы в неделю.

4.4. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников МДОУ 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 примерным Положением об оценке качества работы педагогов МДОУ при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления МДОУ по согласованию с профсоюзной организацией с участием руководителя МДОУ в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

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

6. Расчет оклада руководителей МДОУ

6.1. Заработная плата руководителей МДОУ состоит из оклада и выплат стимулирующего характера.

6.2. Размер оклада руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей.

6.3. Минимальный оклад руководителя учреждения рассчитывается:

$$S_p = M \times A \times Z \times P \times CO \times \Gamma,$$

где:

- S_p - размер минимального оклада руководителя;
- М - минимальный размер оклада педагогического работника;
- А - коэффициент квалификации;
- З - коэффициент знаков отличия;
- Р - коэффициент руководителя (группа оплаты труда);
- СО – коэффициент по стажу и образованию;
- Г - коэффициент работы в сельской местности;

6.3.1. Коэффициент квалификации руководителей определен в соответствии с уровнем квалификационной категории. Повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности:

- до 1,05 – в ДОУ с количеством детей до 10 включительно;
- до 1,10 – в ДОУ с количеством детей до 65 включительно;
- до 1,15 – в ДОУ с количеством детей до 100 включительно;

1,10 - для руководителей и их заместителей, получивших первую категорию до приказа, утвержденного Министерством образования и науки от 24.03.2010 № 209;

1,15 - для руководителей и их заместителей, получивших высшую категорию до приказа, утвержденного Министерством образования и науки от 24.03.2010 № 209;

6.3.2. Коэффициент знаков отличия руководителей МДОУ:

1,20 - для педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин.

1,15 - для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значком "Отличник народного просвещения", звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации".

. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

6.3.3. Коэффициент руководителя:

- 1 группа - коэффициент 2;
- 2 группа - коэффициент 1,5;
- 3 группа - коэффициент 1,25;
- 4 группа - коэффициент 1,15.

6.3.4. Коэффициент по стажу и образованию:

1,05 - для руководителей и их заместителей, имеющих высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет;

1,08 - для руководителей и их заместителей, имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности 5 и более лет;

1,10 - для руководителей и их заместителей, имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности от 10 до 15 лет.

1,15 - для руководителей и их заместителей, имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящей должности 15 и более лет.

6.3.5. Коэффициент работы в сельской местности – 1,25.

6.4. В трудовом договоре с руководителем МДОУ могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет внебюджетных средств. Размер и порядок выплат определяет Комитет и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

6.5. На основании протокола Комиссии комитет по образованию издает приказ о премировании.

Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы за счет средств экономии ФОТ;

Руководители учреждений, имеющие дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока дисциплинарного взыскания.

В данном случае средства централизованного фонда, предусмотренные на премирование руководителя, подлежат перераспределению за период действия дисциплинарного взыскания. Направления перераспределения средств определяются комиссией по премированию.

7. Полномочия руководителя учреждения

7.1. Руководитель МДОУ 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.

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

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

7.3. Руководитель МДОУ использует экономию фонда оплаты труда, при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

8. Заключительные положения

8.1. Доля фонда оплаты труда педагогических работников в базовой части оплаты труда устанавливается не менее размера указанной доли за предыдущий финансовый год на момент перехода на новую систему оплаты труда.

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

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И ПРОЧИМ РАБОТНИКАМ МДОУ

1. Педагогические работники:

старший воспитатель;
воспитатель;
учитель-логопед;
учитель-дефектолог;
педагог-психолог;
педагог дополнительного образования;
инструктор по физической культуре;
музыкальный руководитель;

2. Прочие работники:

старшая медсестра;
медсестра;
врач;
младший воспитатель;
помощник воспитателя;
шеф-повар;
повар;
рабочий по ремонту и обслуживанию зданий;
кладовщик;
уборщик служебных помещений;
машинист по стирке белья;
кастелянша;
сторож;
подсобный рабочий; кухонный рабочий;
вахтер;

грузчик;
дворник;
секретарь или делопроизводитель;
машинист по обслуживанию бойлерной, кочегар;

Коэффициенты с учетом группы должности

| № п/п | Должность | Коэффициенты с учетом группы должности |
|-------|---|--|
| 1. | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 1,05 |
| 2. | Педагог дополнительного образования | 1,05 |
| 3. | Педагог-психолог | 1,15 |
| 4. | Воспитатель | 1,1 |
| 5. | Учитель-логопед, учитель-дефектолог | 1,15 |
| 6. | Старший воспитатель | 1,2 |

Коэффициенты специфики работы

| № п/п | Показатели | Коэффициенты специфики работы |
|-------|---|-------------------------------|
| 1. | Учитель-дефектолог, учитель-логопед | 1,2 |
| 2. | Старшая медсестра, медсестра, медсестра физиокабинета | 1,15 |

о формировании системы оплаты
труда работников муниципальных
дошкольных образовательных
учреждений Кытмановского района,
реализующих программы
дошкольного образования

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке отнесения муниципальных дошкольных образовательных учреждений к группам по оплате труда

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности учреждений.

1. Объемные показатели деятельности муниципальных дошкольных образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных дошкольных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество воспитанников и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого дошкольного образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

1. Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях: 10 баллов за одну группу.
2. Количество работников в дошкольных образовательных учреждениях : по 1 баллу за каждого работника. Дополнительно за каждого работника имеющего первую квалификационную категорию – 0,5 балла, высшую квалификационную категорию – 1 балл.
3. Количество обучающихся в образовательных учреждениях : из расчета 0,3балла за каждого воспитанника.
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования : за каждый вид до 15 баллов.
5. Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета , столовой, раздаточной, буфета: за каждый вид до 15 баллов.
6. Наличие учебно-опытных участков, огородов: за каждый вид до 50 баллов.
7. Наличие обучающихся в дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии организованные этими учреждениями или на их базе : за каждого 0,5 балла.

8. Наличие в дошкольных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития кроме дошкольных образовательных учреждений компенсирующего вида: за каждого по 1 баллу.

9. Наличие подвала или погреба: до 15 баллов.

10. Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов до 20 баллов.

11. Наличие оборудованных и используемых в ДООУ помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) до 15 баллов.

1.3. Дошкольные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

| Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов | | | |
|---------------------------------------|--|--------|---------|--------|
| | I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Дошкольные образовательные учреждения | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

2. Порядок отнесения муниципальных дошкольных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей муниципального дошкольного образовательного учреждения определяется один раз в год по состоянию на 1 сентября комитетом по образованию Администрации Кытмановского района в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых дошкольных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается комитетом по образованию Администрации Кытмановского района.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений контингент воспитанников определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.4. За руководителями муниципальных дошкольных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда

руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Начальник отдела по
делопроизводству и кадровой работе

О.А. Ульшина