



СОГЛАСОВАНО
Председатель Общего собрания
трудоустроенного коллектива


Л.В. Жирова
« 29 » 07 20 19 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Центра развития ребенка –
детского сада № 15 «Парус»


Т.С. Железникова
« 29 » 07 20 19 г.



Методика формирования и распределения фонда оплаты труда работников дошкольного учреждения

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. «Методика формирования и распределения фонда оплаты труда работников дошкольного учреждения» (далее - Методика) разработана в соответствии с Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2013 г. №131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Алтайского края от 30.10.2014 г. №31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечении государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края», постановления Администрации города Новоалтайска от 21.09.2015 г. №1951 «Об утверждении Методики формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций».

1.2. Методика определяет и регулирует порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада №15 «Парус» города Новоалтайска Алтайского края, реализующего образовательную программу дошкольного образования (далее - Учреждение).

1.3. Методика устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников Учреждения с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условия труда и особенностей специфики деятельности Учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные работы.

Методика способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в Учреждении с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения 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 города.

- 1.5. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала.
- 1.6. Базовая часть ФОТ для педагогического работника исходя их объема воспитательно-образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала Управляющим Советом Учреждения.
- 1.7. Базовая часть ФОТ обслуживающего персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается из оценки качества работы обслуживающего персонала руководителем Учреждения.
- 1.8. 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.
- 1.9. 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 трудовым договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, мнения Управляющего совета Учреждения.
- 1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
- 1.11. 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 УЧРЕЖДЕНИЯ

2.2. Норматив расходов по заработной плате педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника из средств краевого бюджета определяется на основе:

- стандартной (базовой) стоимости образовательной услуги;
- коэффициентов удорожания образовательной услуги.

2.3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей ДОО. Централизованный фонд стимулирования руководителей ДОО (ФОТцст) формируется учредителем. Формирование ФОТцст осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТдоо} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

ФОТцст — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных организаций;

ФОТдоо - фонд оплаты труда административно – управленческого аппарата и обслуживающего персонала ДОО;

Ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается учредителем и составляет 1,7 % ФОТ.

Распределение ФОТцст устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям ДОО.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОТ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. При распределении ФОТ в ДОО выделяются части, направляемые:

-на оплату труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования;

-на оплату труда категорий работников административно – управленческого аппарата и обслуживающего персонала;

-на оплату компенсационной части ФОТ: выплаты персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и др. в размерах, установленных законодательством Российской Федерации; на выплату персоналу за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, совмещение профессий (должностей).

3.2. Руководитель ДОО формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части ФОТ. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, в базовой части ФОТ устанавливается образовательной организацией самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

3.3. ФОТ работников ДОО (далее - ФОТр) определяется по формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая части;

ФОТст - стимулирующая часть.

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

4. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Базовая часть ФОТ педагогических работников составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей и специальной частей.

Общая часть рассчитывается исходя из базового оклада с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование и стаж педагогической деятельности.

Специальная часть включает выплаты за ученую степень, почетное звание, за работу с детьми в компенсирующих и оздоровительных группах, за категорию центра развития, за работу в малокомплектных ДОО.

4.2. С целью привлечения молодых специалистов, выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер поощрительной надбавки определяется образовательной организацией самостоятельно.

4.3. Расчет базовой части оплаты труда педагогического работника.

4.3.1. Размер минимального оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$S = S_b \times S_o \times S_s, \text{ где:}$$

S – размер минимального оклада педагогического работника;

S_b – базовый оклад – 7905 рублей ;

S_o – размер общей части базового оклада;

S_s – размер специальной части базового оклада.

4.3.2. Размер общей части базового оклада рассчитывается по формуле:

$$S_o = A \times O \times C \times \Gamma, \text{ где:}$$

A – коэффициент квалификации;

O – коэффициент образования;

C – коэффициент стажа;

Г – коэффициент группы должностей педагогических работников.

4.3.2.1. Коэффициент квалификации педагогических работников определен в соответствии с уровнем квалификационной категории согласно **приложению 1** к настоящей Методике.

4.3.2.2. Коэффициент образования работников ДОО определен в соответствии с уровнем образования согласно **приложению 2** к настоящей Методике.

4.3.2.3. Коэффициент стажа определен согласно общему педагогическому стажу работника для педагогических работников по должности воспитатель, музыкальный работник, воспитатель в комбинированной группе, заведующий, заместитель заведующего по воспитательно-образовательной работе; для педагогических работников по должности учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог коэффициент определен согласно стажу работы по данной должности согласно тарифно-квалификационных характеристик согласно **приложению 3** к настоящей Методике.

4.3.2.4. Коэффициент группы должностей педагогических работников определяется согласно **приложению 4** к настоящей Методике.

4.4. Размер специальной части базового оклада рассчитывается по формуле

$S_s = P_{сз} \times K_{ц} \times K_{м} \times K_{р}$, где:

$P_{сз}$ – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды в размере:

1,2 - за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности);

1,1 - за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности);

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

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения» или почетной грамотой может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

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

$K_{ц}$ – коэффициент специфики организации - за работу в ДОО категории «Центр развития ребенка», в размере 1,1.

$K_{м}$ - коэффициент за работу в малокомплектных ДОО, в размере 1,05.

$K_{р}$ – районный коэффициент, в размере 1,15.

Кроме этого, оклады педагогических работников увеличиваются с применением следующих повышающих коэффициентов:

- 1,04 и более – коэффициент специфики работы – за работу во вредных условиях труда на основании документов по аттестации рабочих мест.

4.5. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом уровня образования, стажа и квалификации, указанным в п. 4.3.2, а также повышений по основаниям, указанным в п. 4.4 на фактическое количество ставок.

4.6. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников ДОО устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы.

4.7. Расчет стимулирующей части оплаты труда педагогических работников.

4.7.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с Примерным Положением по определению значений показателей качества

и результативности труда педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем ДОО по согласованию с коллегиальным органом управления ДОО в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.7.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя ДОО.

4.7.4. Для увеличения фонда стимулирования работников руководитель ДОО вправе использовать до 50% ежегодного объема средств доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности (за исключением средств пожертвований и дара).

5. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

5.1. Размер оклада обслуживающего персонала, кроме младшего воспитателя рассчитывается по формуле:

$S = S_b \times A$, где:

S_b – базовый оклад – 5880 рубля;

A – коэффициент квалификационной группы должностей, в размере:

- 1 - общеотраслевые профессии рабочих первого уровня (гардеробщик, грузчик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, кастелянша, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию помещений, сантехник, электромонтер, швея);

- 1,05 - общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (повар, водитель автомобиля);

- 1 - общеотраслевые должности служащих первого уровня (инженер, помощник заведующего по организации питания, оператор ЭВМ);

- 1,05 - общеотраслевые должности служащих второго уровня (заведующий складом, заведующий хозяйством, шеф-повар, бухгалтер, делопроизводитель, машинистка).

5.2. Размер оклада младшего воспитателя рассчитывается по формуле:

$S = S_b \times A \times B$, где:

S_b – базовый оклад 5880 рубля;

A – коэффициент квалификационной группы должностей в размере:

- 1,05 – для должности младший воспитатель;

- 1,1 – для должности младший воспитатель в специализированной группе;

- 1,08 – для должности младший воспитатель в комбинированной группе;

B - коэффициент стажа работы в должности «младший воспитатель» в размере:

- 1 – при стаже работы до 5 лет;

- 1,03 – при стаже работы от 5 до 15 лет;

- 1,05 – при стаже работы от 15 лет и выше.

5.3. Для категорий должностей обслуживающего персонала с коэффициентом квалификационной группы должностей = 1 устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 20% к окладу по соответствующей должности, для остальных категорий должностей обслуживающего персонала устанавливаются стимулирующие выплаты 15% к окладу по соответствующей должности.

5.4. В соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере от 4% до 12% оклада по должности по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда);

- за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00) в размере 35% оклада по должности;

- водителям первого класса в размере 10% оклада по должности;

- за работу в особых климатических условиях в размере 15% начисленной заработной платы.

6. РАСЧЕТ ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОО И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Заработная плата руководителей ДОО, их заместителей состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата руководителя не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников организации.

6.3. Размер оклада руководителя устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей в соответствии с Положением об оплате руководителей, заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений г. Новоалтайска, утвержденным Постановлением №1263 от 01.08.2018 г.

6.4. Должностной оклад руководителя образовательной организации рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данной организации, осуществляющих образовательную деятельность учебный процесс и в соответствии с группой по оплате труда руководителей дошкольных образовательных организаций по формуле:

$Др = ЗПср \times Кр \times А \times Псз \times Ксо$, где:

Др – должностной оклад руководителя образовательной организации;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников данной организации, осуществляющих образовательную деятельность;

А – повышающий коэффициент с учетом с учетом квалификационной категории руководителя;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды;

Кр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей организаций в размере:

- 1,6 - 1 группа;

- 1,4 - 2 группа;

- 1,2 - 3 группа;

- 1,0 - 4 группа.

Ксо – коэффициент специфики организации в размере:

1,05 – за работу в малокомплектных дошкольных образовательных организациях.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

6.5. Оклады заместителей руководителей ДОО, старших воспитателей ДОО устанавливаются согласно общей схеме расчета базового оклада педагогического работника:

- с коэффициентом 1,25 для должности старшего воспитателя;

- с коэффициентом 1,25 для заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе.

6.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей и их заместителей осуществляются из специальной части ФОТ административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогических работников ДОО действующим законодательством.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для старших воспитателей ДОО осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ педагогических работников.

6.8. В трудовом договоре с руководителем ДОО могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной и иной, приносящей доход деятельности. Размер и порядок выплат определяет учредитель и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

7. ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО

7.1. Руководитель ДОО в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на выплату стимулирующих надбавок:

- утверждает структуру и штатную численность ДОО;
- 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 ДОО в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. 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.

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

Приложение №1
к Методике формирования и распределения фонда
оплаты труда работников дошкольного учреждения

Коэффициент квалификации педагогических работников Учреждения

<i>Квалификационная категория</i>	<i>Коэффициент</i>
Соответствие занимаемой должности	1,05
II	1,05
I	1,1
Высшая	1,15

Приложение №2
к Методике формирования и распределения фонда
оплаты труда работников дошкольного учреждения

Коэффициент образования педагогических работников Учреждения

<i>Уровень образования</i>	<i>Коэффициент</i>
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05
Среднее полное образование	1,0

Приложение №3
к Методике формирования и распределения фонда
оплаты труда работников дошкольного учреждения

Коэффициент стажа педагогических работников Учреждения

<i>Стаж</i>	<i>Коэффициент</i>
до 5 лет	1,0
от 5 до 10 лет	1,05
от 10 до 15 лет	1,1
от 15 лет и более	1,15

Приложение №4
к Методике формирования и распределения фонда
оплаты труда работников дошкольного учреждения

Коэффициент группы должностей педагогических и медицинских работников учреждения

<i>Группы должностей</i>	<i>Коэффициент</i>
I группа - воспитатель (физическая культура) - музыкальный работник - воспитатель (изодеятельность)	1,0
II группа - воспитатель	1,1
III группа - педагог-психолог - воспитатель в комбинированной группе	1,15
IV группа - учитель-логопед - учитель дефектолог - воспитатель (физическая культура) в специализированной группе - воспитатель (изодеятельность) в специализированной группе - музыкальный работник при работе в специализированных группах (двух и более) - воспитатель в специализированной группе	1,2
V группа - заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе - старший воспитатель	1,25