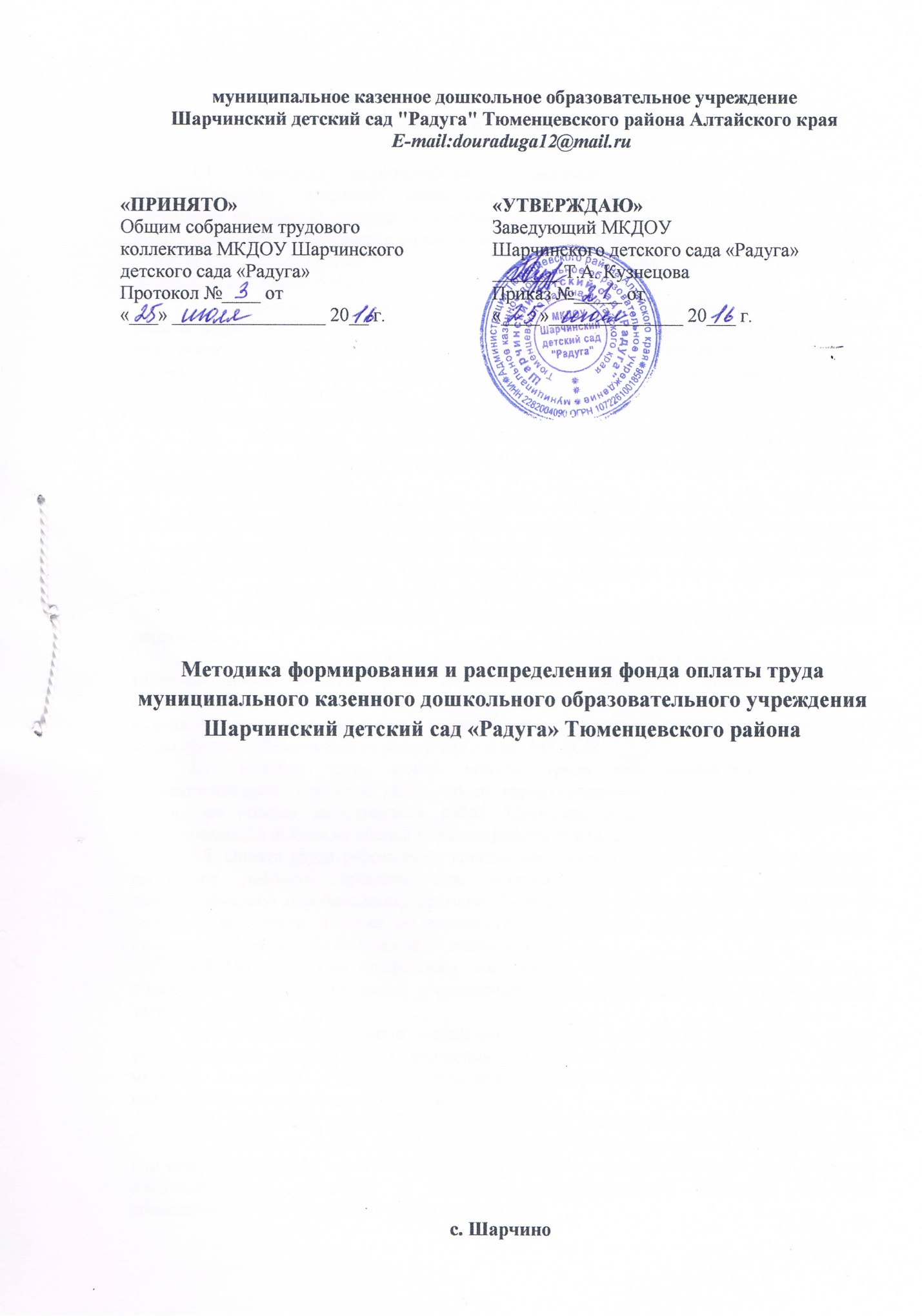
****

**1. Общие положения**

1.1. Методика формирования и распределения фонда оплаты труда муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения (далее – Методика) регулирует порядок и условия оплаты труда муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Шарчинского детского сада «Радуга» (далее – МКДОУ), финансируемого за счет средств бюджета муниципального образования Тюменцевский район Алтайского края.

1.2. Методика устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МКДОУ с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Методика способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала учреждения с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников МКДОУ на основе применения должностных окладов работников (далее – оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального образования Тюменцевский район Алтайского края.

1.5. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей частей по категориям персонала.

1.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала, Советом учреждения или иным органом общественного самоуправления МКДОУ.

1.7. Базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем МКДОУ.

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 раздельно 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 коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, мнения представительного органа работников.

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 фонда оплаты труда МКДОУ**

2.1. Формирование фонда оплаты труда МКДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств районного бюджета в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования учреждений на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребёнка 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 Постановлением № 97 от 28.02.2012 г «О введении новой оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных дошкольных образовательных учреждений Тюменцевского района» Администрации Тюменцевского района Алтайского края «Методике расчета норматива финансирования фонда оплаты труда ДОУ», Постановления № 292 от 15.06.2016 г. «О внесении изменения в Методику формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и казенных дошкольных образовательных организаций Тюменцевского района», Постановления Администрации Тюменцевского района Алтайского края №71 от 31.01.2014 г.

2.3. Размер фонда оплаты труда МКДОУ определяется комитетом по образованию Администрации района (далее – Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости единицы муниципальной услуги.

2.4. Фонд оплаты труда МКДОУ делится на фонд оплаты труда работников и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле:

ФОТМБДОУ, МКДОУ = ФОТр + ФОТцст, где :

ФОТМБДОУ, МКДОУ – фонд оплаты труда МБДОУ и МКДОУ;

ФОТр – фонд оплаты труда работников;

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений.

2.5. Централизованный фонд стимулирования руководителей МКДОУ формируется Комитетом. Формирование централизованного фонда осуществляется по следующей формуле:

ФОТцст = ФОТМБДОУ, МКДОУ х Ц, где:

Ц – централизуемая доля фонда оплаты труда, размер которой устанавливается Комитетом (рекомендуемая доля «Ц» 1% от фонда оплаты труда).

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей устанавливается в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100488) о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям МКДОУ, утвержденным приказом Комитета.

**3. Распределение фонда оплаты труда МКДОУ**

3.1. При распределении фонда оплаты труда в МКДОУ выделяются части, направляемые:

- на оплату труда административно-управленческого персонала (фонд оплаты труда административно-управленческого персонала: заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер);

- на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (фонд оплаты труда педагогического персонала: старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

- на оплату труда учебно-вспомогательного персонала (фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала: младший воспитатель, помощник воспитателя, делопроизводитель, заведующий хозяйством);

- на оплату труда категорий работников обслуживающего персонала (фонд оплаты труда обслуживающего персонала: кладовщик, кастелянша, повар, кухонный рабочий, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), машинист (кочегар) котельной, истопник, оператор котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования);

- на оплату компенсационной части фонда оплаты труда: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника во время повышения квалификации или учебного отпуска, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и другие выплаты в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. Руководитель МКДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовой год.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части фонда оплаты труда МКДОУ, направляемой на формирование заработной платы административно-управленческого, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения – 50 % / 50 % и рассчитывается по формуле:

ФОТАУП, ПП 50% + ФОТ УВП, ОП 45% + ФОТКОМП 5%, где:

ФОТАУП, ПП – фонд оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала;

ФОТУВП, ОП – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

ФОТКОМП – фонд оплаты труда на осуществление выплат компенсационного характера.

3.3. Фонд оплаты труда работников МКДОУ состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

ФОТр = ФОТб + ФОТст, где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для фонда оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала: 90% и 10% соответственно.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала: 95% и 5% соответственно.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала (далее – базовый оклад) составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей и специальной частей.

Общая часть базового оклада рассчитывается исходя из минимального размера оплаты труда (без учета районного коэффициента) с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование, стаж педагогической деятельности и квалификационно-профессиональную группу занимаемой должности.

Специальная часть включает выплаты за почетное звание и отраслевые награды, работу в сельской местности.

**4. Расчет базового оклада педагогического работника**

4.1. Размер базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

БО=ОКЛАД×Кобщ×Кспец+М, где:

БО - размер базового оклада педагогического работника;

ОКЛАД – равен 4483,88 рублей, без учета районного коэффициента;

Кобщ - коэффициенты общей части базового оклада;

Кспец - коэффициенты специальной части базового оклада;

М - методическая литература;

4.2. Размер коэффициентов общей части базового оклада;

педагогических работников рассчитывается по формуле:

Кобщ = А x О x С x Г, где:

А – коэффициент квалификации;

О – коэффициент образования;

С – коэффициент стажа;

Г – коэффициент группы должностей педагогических работников.

4.2.1. [Коэффициент](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100375) квалификации педагогических работников определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории (приложение 1 к настоящей Методике).

- «1.2 – для педагогических работников, получивших первую категорию в соответствии с приказом Министерства образования и науки от 24 марта 2010г. № 209;

- 1.3 – для педагогических работников, получивших высшую категорию в соответствии с приказом Министерства образования и науки от 24 марта 2010г. № 209;

- 1.05 - для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности в соответствии с приказом Министерства образования и науки от 24 марта 2010г. № 209;

4.2.2. [Коэффициент](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100381) образования работников МКДОУ определяется в соответствии с уровнем образования (приложение 2 к настоящей Методике).

4.2.3. [Коэффициент](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100388) стажа определяется согласно педагогическому стажу работника (приложение 3 к настоящей Методике).

4.2.4. [Коэффициент](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100395) группы должностей педагогических работников определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами (приложение 4 к настоящей Методике).

4.3. Размер коэффициентов специальной части базового оклада, отражающий общественное признание высокого качества работы, рассчитывается по формуле:

Кспец = Псз x Кс х РК, где:

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.

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

Кс – коэффициент специфики местности (за работу в сельской местности – 1,25);

РК – районный коэффициент – 1,15.

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 МКДОУ руководителем учреждения в соответствии с действующим законодательством устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда.

**5. Расчет стимулирующей части оплаты труда**

**педагогического работника**

5.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100417) об оценке качества работы педагогов МКДОУ при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

[5.3](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=24144;fld=134;dst=100054). Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя МКДОУ.

[5.4](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=24144;fld=134;dst=100054). Для увеличения фонда стимулирования работников руководитель МКДОУ вправе использовать до 50% ежегодного объема средств доходов от приносящей доход деятельности (за исключением спонсорской помощи).

**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 и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из ставок и выплат компенсационного характера.

Рекомендуемое соотношение базовой части оплаты труда и стимулирующей: 95% и 5% соответственно.

Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников.

6.2. Размеры рекомендуемых базовых ставок учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются согласно приложению 5 к настоящей Методике. Размер оплаты труда не может быть менее установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда.

6.3. В числе стимулирующих выплат устанавливается надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника в целях его материальной заинтересованности в конечных результатах работы.

6.4. Размеры и условия стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – мнения представительного органа работников.

6.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем МКДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – с учетом мнения представительного органа работников в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.6. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя МКДОУ.

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

**7. Расчет оклада руководителей МКДОУ,**

**их заместителей и главных бухгалтеров**

7.1. Заработная плата руководителей МКДОУ, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Заработная плата руководителя не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

7.3. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей в соответствии с приказом комитета Администрации Тюменцевского района по образованию от \_\_\_\_\_\_\_, № \_\_\_\_ «Об определении группы оплаты труда руководителей дошкольных учреждений ».

7.4. Оклад руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

БО=ОКЛАД × А ×О× С ×Г ×Псз× Кр× Кс ×РК +М, где:

БО - размер базового оклада руководителя;

ОКЛАД – равен 4483,88 рублей, без учета районного коэффициента;

А – коэффициент квалификации;

О – коэффициент образования;

С – коэффициент стажа (для руководителей, заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе – с учетом педагогического стажа и действующего порядка определения стажа педагогической работы, для главных бухгалтеров – с учетом стажа работы по специальности);

Г – коэффициент группы должностей педагогических работников;

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

Кр – коэффициент оплаты труда руководителей в зависимости от отнесения муниципальных учреждений по группам (устанавливается приказом Комитета);

Кс – коэффициент специфики местности (за работу в сельской местности – 1,25);

РК – районный коэффициент – 1,15;

М - методическая литература.

7.5. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров МБДОУ, МКДОУ устанавливается согласно общей схеме расчета базового оклада педагогического работника:

с коэффициентом 1,25 - для должности заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе;

с коэффициентом 1,2 - для должности главного бухгалтера.

7.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала МКДОУ действующим законодательством.

7.7. Стимулирующие выплаты для заместителей руководителей, главных бухгалтеров МКДОУ осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренной для категории административно-управленческого персонала.

7.10. В трудовом договоре с руководителем МКДОУ могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Размер и порядок выплат определяет Комитет и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

**8. Полномочия руководителя учреждения**

8.1. Руководитель МКДОУ в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на стимулирующие выплаты:

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, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

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

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

**9. Заключительные положения**

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

9.2. В случае образования экономии заработной платы в МКДОУ средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение 1

к Методике формирования и

распределения фонда оплаты труда

муниципальных бюджетных и казенных

дошкольных образовательных учреждений

КОЭФФИЦИЕНТЫ

квалификации педагогических и административно-управленческих

работников муниципального казенного дошкольного

образовательного учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная категория | | Коэффициент |
| II квалификационная категория | | 1,05 |
| I квалификационная категория | | 1,2 |
| Высшая квалификационная категория | | 1,3 |
| Соответствие | Оценка результатов квалификационного испытания (баллы) | |
| От 0,56 до 0,69 | 1,03 |
| От 0,70 до 0,79 | 1,04 |
| От 0,80 до 1,00 | 1,05 |

Приложение 2

к Методике формирования и

распределения фонда оплаты труда

муниципального казенного

дошкольного образовательного учреждения

Шарчинского детского сада «Радуга»

КОЭФФИЦИЕНТЫ

образования педагогических и административно-управленческих

работников муниципального казенного дошкольного

образовательного учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Коэффициент |
| Высшее профессиональное образование | 1,1 |
| Среднее профессиональное образование | 1,05 |
| Начальное профессиональное образование | 1,02 |
| Среднее (полное) общее образование | 1,0 |

Приложение 3

к Методике формирования и

распределения фонда оплаты труда

муниципального казенного

дошкольного образовательного учреждения

детского сада «Радуга»

КОЭФФИЦИЕНТЫ

стажа педагогических и административно-управленческих

работников муниципальных бюджетных и казенных дошкольных

образовательных учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы | Коэффициент |
| Стаж педагогической работы до 5 лет | 1,0 |
| Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 1,05 |
| Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет | 1,1 |
| Стаж педагогической работы от 15 лет и более | 1,15 |

Приложение 4

к Методике формирования и

распределения фонда оплаты труда

муниципального казенного

дошкольного образовательного учреждения

Шарчинского детского сада «Радуга»

КОЭФФИЦИЕНТЫ

квалификационно-профессиональных групп должностей

педагогических и административно-управленческих

работников муниципального казенного дошкольного

образовательного учреждения Шарчинского детского сада «Радуга»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа | Должность | Коэффициент |
| I | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 1,0 |
| II | Педагог дополнительного образования | 1,05 |
| III | Воспитатель, старший воспитатель | 1,1 |
| IV | Педагог-психолог | 1,15 |
| V | Главный бухгалтер, учитель-логопед | 1,2 |
| VI | Заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе | 1,25 |

Приложение 5

к Методике формирования и

распределения фонда оплаты труда

муниципального казенного

дошкольного образовательного учреждения

Шарчинского детского сада «Радуга»

Размеры рекомендуемых базовых окладов (ставок)

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

муниципального казенного дошкольного

образовательного учреждения Шарчинского детского сада «Радуга»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер рекомендуемых базовых окладов (ставок), руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования | | |
| 1.1. | учебно-вспомогательный персонал первого уровня | | |
|  |  | помощник воспитателя |  |
| 1.2. | учебно-вспомогательный персонал второго уровня | | |
|  | I | младший воспитатель | 4473,20 |
| 2 | Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих | | |
| 2.1. | служащие первого уровня | | |
|  | I | делопроизводитель |  |
| 2.2. | служащие второго уровня | | |
|  | II | заведующий хозяйством | 3892 |
| 3 | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | | |
| 3.1. | общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | |
|  | I | грузчик |  |
|  | I | дворник |  |
|  | I | истопник |  |
|  | I | кастелянша |  |
|  | I | кладовщик |  |
|  | I | кухонный рабочий | 2684 |
|  | I | машинист (кочегар) котельной |  |
|  | I | прачка | 2952 |
|  | I | оператор котельной |  |
|  | I | повар | 3355 |
|  | I | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2952 |
|  | I | сторож (вахтер) | 2 952 |
|  | I | уборщик служебных помещений |  |
|  | I | электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |  |
| 3.2. | общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | |
|  | I | повар |  |
|  | I | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |  |