

АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОПАВЛОВСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

_16.10.2014 № 357

с. Петропавловское

Об утверждении Методики формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций Петропавловского района

В целях приведения новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций Петропавловского района в соответствие с Федеральным законом от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 07.05. 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемую Методику формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций Петропавловского района.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Петропавловского района от 20.12.2011 № 493 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Петропавловского района».

3. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2013 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации района по социальным вопросам, председателя комитета по образованию Администрации района И.А. Фукс.

5. Опубликовать настоящее постановление в Сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования Петропавловский район Алтайского края.

Глава Администрации района

С.В. Козликин

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Администрации
Петропавловского района
от 16.10.2014 № 357

МЕТОДИКА
формирования и распределения фонда оплаты труда
муниципальных бюджетных дошкольных образовательных
организаций
Петропавловского района

1. Общие положения

1.1. Методика формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций (далее – Методика) регулирует порядок и условия оплаты труда муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций (далее – МБДОО).

1.2. Методика устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБДОО 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 организации с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОО 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 Петропавловский 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 организации или иным органом общественного самоуправления МБДОО.

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 МБДОО.

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 должностей.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом организации 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 МБДОО

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБДОО осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств муниципального и краевого 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 организации на текущий год осуществляется согласно Методике, утвержденной настоящим постановлением.

2.3. Размер фонда оплаты труда МБДОО 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 МБДОО за счет средств муниципального бюджета делится на фонд оплаты труда работников МБДОО, за исключением педагогических работников, и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{МБДОО}} = \text{ФОТ}_p + \text{ФОТ}_{\text{цст}}, \text{ где :}$$

$\text{ФОТ}_{\text{МБДОО}}$ – фонд оплаты труда МДОО;

ФОТ_p – фонд оплаты труда работников;

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений.

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{оМБДОО}}$ – фонд оплаты труда всех работников организации.

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям МБДОО, утвержденным приказом Комитета.

3. Распределение фонда оплаты труда МБДОО

3.1. При распределении фонда оплаты труда в МБДОО 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 МБДОО формирует и утверждает штатное расписание организации 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 финансовый год.

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

$$\text{ФОТ}_p = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_б$ – базовая часть фонда оплаты труда;

$\text{ФОТ}_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для фонда оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала: 80% и 20% соответственно.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда 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:

$$\text{БО} = \text{МРОТ} \times K_{\text{общ}} \times K_{\text{спец}} + \text{Мл, где:}$$

БО – размер базового оклада педагогического работника;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом без учета районного коэффициента;

$K_{\text{общ}}$ – коэффициенты общей части базового оклада;

$K_{\text{спец}}$ – коэффициенты специальной части базового оклада;

Мл – средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующем законодательством по состоянию на 31 декабря 2014 года, выплачиваемые не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

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

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

A – коэффициент квалификации;

O – коэффициент образования;

C – коэффициент стажа;

Γ – коэффициент группы должностей педагогических работников.

4.2.1. Коэффициент квалификации педагогических работников определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории (приложение 1 к настоящей Методике).

4.2.2. Коэффициент образования работников МБДОО определяется в соответствии с уровнем образования (приложение 2 к настоящей Методике).

4.2.3. Коэффициент стажа определяется согласно педагогическому стажу работника (приложение 3 к настоящей Методике).

4.2.4. Коэффициент 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:

$$K_{\text{спец}} = P_{\text{сз}} \times K_{\text{с}} \times PK, \text{ где:}$$

$P_{\text{сз}}$ – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, 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 организации 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).

$K_{\text{с}}$ – коэффициент специфики местности (за работу в сельской местности – 1,25);

PK – районный коэффициент (за работу в особых климатических условиях – 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 МБДОО руководителем организации 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. Стимулирующая выплата педагогическим работникам устанавливается в целях усиления их материальной

заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

5.2. Данные выплаты осуществляются из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников МДОО, который состоит из двух частей:

Часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников МДОО (до 67 процентов от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников МДОО) направляется на ежемесячные выплаты за эффективность и результативность деятельности педагогических работников в МДОО, которые распределяются в соответствии с положением об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников МДОО.

В качестве примерных целевых показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников МДОО можно использовать приложение 1 к данной Методике.

Другая часть (до 33 процентов от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников МДОО) - выплаты за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта. Размер выплат устанавливается по итогам каждого месяца на основании утвержденных критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов.

Коэффициенты являются основой для разработки критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов, утверждаемых локальными актами организации и согласованных с их профсоюзными организациями.

5.3. Стимулирующие выплаты за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта, осуществляются в соответствии со следующими коэффициентами:

5.3.1. Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр).

Для установления размера коэффициента профессионального роста педагога учитываются следующие факторы:

обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях (муниципальном, краевом, всероссийском);

участие в методических объединениях;

выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических Чтений; участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней;

подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях.

5.3.2. Коэффициент посещаемости (Кп), $K_p < 1$

Кпв - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям, а также учителям-логопедам и учителям-дефектологам, работающим только с группой компенсирующей направленности (далее - «воспитатели»), рассчитывается по формуле:

$K_{пв} = N_{ф} / N_{н}$, где:

$N_{ф}$ - фактическая численность детей в группе;

$N_{н}$ - нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3049-13.

Кпп - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (старшим воспитателям, музыкальным работникам, логопедам, педагогам-психологам, учителям-дефектологам, инструкторам по физической культуре и другим педагогам дополнительного образования, за исключением учителей-логопедов и учителей-дефектологов, работающих только с группой компенсирующей направленности) (далее - «иные педагогические работники»), рассчитывается по формуле:

$K_{пп} = N_{уф} / N_{у}$, где:

$N_{уф}$ - фактическая численности детей в учреждении;

$N_{у}$ - нормативная численность детей в учреждении, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2,4.1.3049-13.

$R_{св}$ - размер стимулирующей надбавки воспитателям рассчитывается по формуле:

$R_{св} = B_{в} \times K_{пр} \times K_{п}$, где:

$B_{в}$ - базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы;

$K_{пр}$ - коэффициент профессионального роста педагога;

$K_{п}$ - коэффициент посещаемости.

$R_{сп}$ - размер стимулирующей надбавки иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$R_{сп} = B_{п} \times K_{пр} \times K_{п}$, где:

$B_{п}$ - базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы;

$K_{пр}$ - коэффициент профессионального роста педагога;

$K_{п}$ - коэффициент посещаемости.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

6.1. Определение размера выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организации (далее - «совет»), на основании предоставления руководителя организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.2. Руководитель организации предоставляет совету аналитическую информацию (оценочный лист) о результатах деятельности педагогов.

6.3. Оценочный лист с соответствующими показателями подписывается руководителем организации, предоставляется педагогу для ознакомления под роспись и передается в совет.

6.4. Совет принимает решение о количестве баллов большинством голосов на открытом голосовании при условии присутствия на заседании совета не менее половины его членов. Решение совета оформляется протоколом. На основании протокола заседания совета руководитель издает приказ.

6.5. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной советом, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию организации с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

6.6. Апелляция не может содержать претензий к составу совета и процедуре оценки.

6.7. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия организации в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

6.8. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии, организации проводят дополнительную проверку оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя организации (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

6.9. Оценка, данная конфликтной комиссией организации на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением совета.

6.10. Для увеличения фонда стимулирования работников руководитель МДОО вправе использовать до 50% ежегодного объема средств доходов от приносящей доход деятельности (за исключением спонсорской помощи).

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

7.1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из ставок и выплат компенсационного характера.

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

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

7.3. 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.

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

7.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем МДОО 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.

7.6. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя МДОО.

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

8. Расчет оклада руководителей МДОО, их заместителей и главных бухгалтеров

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

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

8.3. Должностной оклад руководителя дошкольной образовательной организации рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих присмотр и уход за детьми, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей дошкольных образовательных организаций по следующей формуле:

$Др = (ЗП_{пср} \times Кр \times А \times Псз) + Мл$, где:

Др - должностной оклад руководителя дошкольной образовательной организации;

ЗП_{пср} - средняя заработная плата педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих присмотр и уход за детьми;

Кр - коэффициент кратности, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объемными показателями;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию - 1,1 (до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,15 (до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

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

Мл - средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

8.4. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя дошкольной образовательной организации утверждается нормативным правовым актом Комитета по образованию.

8.5. Объемные показатели деятельности дошкольных образовательных организаций устанавливаются в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных дошкольных

образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления.

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда дошкольной образовательной организации рекомендуется устанавливать в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

1 группа - от 1,6 до 1,8;

2 группа - от 1,4 до 1,6;

3 группа - от 1,2 до 1,4;

4 группа - от 1,0 до 1,2.

Диапазон в баллах по объемным показателям устанавливается учредителем (в соответствии с постановлением Администрации Петропавловского района от 24.10.2008 № 288 «Об утверждении Положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей»).

8.6. Должностные оклады заместителей руководителей дошкольных образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций без учета выплат руководителю дошкольной образовательной организации за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю дошкольной образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды).

В должностные оклады заместителей руководителей дошкольных образовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

8.7. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала дошкольной образовательной организации.

8.8. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей дошкольных образовательных организаций, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных организаций.

8.9. В трудовом договоре с руководителем дошкольной образовательной организации 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.

9. Полномочия руководителя организации

9.1. Руководитель МДОО в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на стимулирующие выплаты:

утверждает структуру и штатную численность организации;

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.

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

10. Заключительные положения

10.1. 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.

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

Приложение 1
к Методике формирования и
распределения фонда оплаты
труда
муниципальных бюджетных
учреждений дошкольных образовательных

КОЭФФИЦИЕНТЫ
квалификации педагогических и административно-управленческих
работников муниципальных бюджетных дошкольных
образовательных учреждений, муниципальных казенных дошкольных
образовательных учреждений

Квалификационная категория	Коэффициент
II квалификационная категория	1,05
I квалификационная категория	1,2
Высшая квалификационная категория	1,3

Приложение 2
к Методике формирования и
распределения фонда оплаты
труда
муниципальных бюджетных
учреждений дошкольных образовательных

КОЭФФИЦИЕНТЫ
образования педагогических и административно-управленческих
работников муниципальных бюджетных дошкольных
образовательных учреждений

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
муниципальных бюджетных
учреждений дошкольных образовательных учреждений

КОЭФФИЦИЕНТЫ
стажа педагогических и административно-управленческих
работников муниципальных бюджетных 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
муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных
учреждений

КОЭФФИЦИЕНТЫ
квалификационно-профессиональных групп должностей
педагогических и административно-управленческих
работников муниципальных бюджетных дошкольных
образовательных учреждений

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
муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных
учреждений

Размеры рекомендуемых базовых окладов (ставок)
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
муниципальных бюджетных дошкольных
образовательных учреждений

№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		
	I	Помощник воспитателя	3355
	I	Медицинская сестра	3355
1.2	учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
	I	Младший воспитатель	3355-4473
2	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		

2.1	Служащие первого уровня		
	I	делопроизводитель	3355
2.2	Служащие второго уровня		
	II	Заведующий хозяйством	3355-3892
3	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
3.1	общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	I	Грузчик	2684
	I	Дворник	2684
	I	Истопник	2684
	I	Кастелянша	2684-2952
	I	Кладовщик	2684-2952
	I	Кухонный рабочий	2684-2952
	I	Машинист (кочегар) котельной	2952-3355
	I	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2952
	I	Оператор котельной	2952-3355
	I	Повар	2952-3355
	I	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2952-3355
	I	Сторож (вахтер)	2952
	I	Уборщик служебных помещений	2684
	I	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2952-3355
	I	Слесарь	2952
	I	Конюх-возчик	3355
3.2	общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
	I	Повар	4473
	I	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3892