



Российская Федерация
Республика Хакасия
Администрация Алтайского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.11.2013

№ 797

с. Белый Яр

Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район

В связи с принятием Федерального закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия от 10.04.2012 № 228 «О внесении изменений в Методические рекомендации по переходу муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), в целях повышения качества образования, улучшения условий оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район, руководствуясь ст. ст. 24, 27 Устава муниципального образования Алтайский район, администрация Алтайского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования Алтайский район (приложение).
2. Контроль за исполнением данного постановления возложить на первого заместителя главы администрации Алтайского района В.В. Кырова.

Глава Алтайского района



В. Д. Пономаренко

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных
организаций муниципального образования Алтайский район

1. Общие положения

1.1. Одним из условий повышения качества дошкольного образования, увеличения размера заработной платы педагогов и других работников дошкольных образовательных организаций (далее - организация) является переход на новую отраслевую систему оплаты труда (далее - НСОТ). Основными задачами введения НСОТ являются повышение эффективности и качества труда, повышение кадровой обеспеченности организации.

1.2. НСОТ базируется на следующих принципах:

- разделение фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части;
- обеспечение оптимального соотношения численности педагогических кадров и прочих сотрудников организации;
- участие органов, осуществляющих государственно-общественный характер управления организацией, в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- повышение финансово-хозяйственной самостоятельности организации;
- установление зависимости размера заработной платы руководителя организации от среднего базового оклада (базового должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Заработная плата работников организации определяется исходя из:

- базовых окладов (базовых должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (далее - ПКГ). Отнесение должностей работников организации к ПКГ осуществляется в соответствии с утвержденными Минздравсоцразвития Российской Федерации требованиями.

2.3. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Штатное расписание утверждается руководителем организации.

3. Формирование общего фонда оплаты труда работников организации

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в бюджете муниципального образования Алтайский район.

3.2. Рекомендуется осуществить переход организаций на нормативное подушевое финансирование. В этом случае фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times B,$$

где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников организации;

N - норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Π - поправочный коэффициент (зависит от категории детей, воспитывающихся в организации, возрастного состава групп детей в организации). Размеры поправочных коэффициентов приведены в таблице 1;

B - количество воспитанников организации.

Таблица 1

Категория детей	Возрастной состав групп	Коэффициент
Дети с тяжелыми нарушениями речи	до трех лет	3,33
	старше трех лет	2,00
Дети с фонетико-фонематическими нарушениями речи	только в возрасте старше трех лет	1,66

4. Распределение общего фонда оплаты труда

4.1. Доведенный учредителем фонд оплаты труда организации (ФОТ) делится на фонд оплаты труда работников организации (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя организации (ФОТцст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

4.2. Централизованный фонд стимулирования руководителя (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится учреждение. Формирование указанного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц},$$

где:

Ц - централизуемая доля, размер которой устанавливается учредителем. Рекомендуемый размер централизуемой доли не превышает 1,5% от фонда оплаты труда работников организации.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю

организации стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме остатки средств могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам организации.

4.3. Фонд оплаты труда работников организации (ФОТр) состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТк) и стимулирующей части (ФОТст) и рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников организации и обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк - компенсационная часть оплаты труда работников организации. Перечень выплат компенсационного характера определен в пункте 8 настоящего Положения;

ФОТст - стимулирующая часть оплаты труда работников организации, которая определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times c, \text{ где:}$$

c - доля, которую ФОТст составляет в ФОТр. Рекомендуемое значение доли стимулирующей части ФОТр - не более 15%. Значение c определяется организацией самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

4.4. При экономии фонда оплаты труда организации высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия формирования окладов (должностных окладов) работников организации

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации утверждаются органами местного самоуправления муниципального образования Алтайский район на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (ПКГ).

Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размере, рекомендуемом в приложении 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организаций, работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25. При работе педагогических работников организации в организациях, группах детей, имеющих ограниченные возможности здоровья базовые оклады (базовые должностные оклады) повышаются с применением коэффициента 1,20. При работе воспитателей в группах с наполняемостью детей от 20 человек и выше базовые оклады (базовые должностные оклады) повышаются с применением коэффициента 1,15. В случае, когда работнику организации предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета по другим основаниям.

Руководитель организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников организации, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов).

При определении размера окладов (должностных окладов) работников организации учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования. Рекомендуемый диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в приложении 2 к настоящему Положению. Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов:

1,7 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,6 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,5 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, и молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,4 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,3 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,0 – 1,2 – для остальных педагогических работников.

6. Определение заработной платы работников организации по категориям персонала

6.1. Руководители, заместители руководителя.

6.1.1. Оклад (должностной оклад) руководителя организации определяется учредителем, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и может составлять от 1 до 2 размеров указанного среднего должностного оклада. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Отнесение должностей работников организации к основному персоналу рекомендуется осуществлять в соответствии с Перечнем должностей, приведенным в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование»
1.	Воспитатель
2.	Педагог-психолог
3.	Педагог дополнительного образования
4.	Инструктор по физической культуре
5.	Музыкальный руководитель

6.	Методист
7.	Логопед
8.	Учитель-дефектолог
9.	Руководитель физического воспитания

6.1.2. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается учредителем согласно утверждаемому Положению по отнесению учреждений к группам оплаты труда руководителей. Руководителю также выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты.

Отнесение к группам по оплате труда руководителя организации осуществляется в зависимости от количественных показателей (контингента воспитанников, численности работников, количества воспитанников и т.д.).

6.1.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в размере на 10 - 30% ниже размера должностного оклада руководителя. Заместителям руководителя также выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты.

6.1.4. Размер стимулирующих выплат, в том числе премий руководителю организации, определяется с учетом результатов деятельности. Порядок и размеры стимулирующих выплат устанавливаются Управлением образования администрации муниципального образования Алтайский район.

6.2. Педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие

6.2.1. Оклады (должностные оклады) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих (Док) определяется по каждой ПКГ с применением к ним повышающих коэффициентов по следующей формуле: $Док = Бок \times Пк$,

где: Бок - базовый оклад (базовый должностной оклад) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих по ПКГ;

Пк - повышающий коэффициент к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих по ПКГ.

6.2.2. Рекомендуемый диапазон повышающих коэффициентов определен в приложении 2 к настоящему Положению. Размер повышающего коэффициента устанавливается с учетом квалификации работника.

6.2.3. Заработная плата работникам педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащим и рабочим устанавливается руководителем организации на основании трудового договора исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами организации.

7. Перечень и порядок выплат стимулирующего характера

7.1. Система стимулирующих выплат работникам организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы. К выплатам

стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах.

7.2. В организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за почетные звания, государственные награды, за стаж педагогической работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице 3.

Таблица 3

Размеры
стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат, процент
От 5 до 10 лет	4
От 10 до 15 лет	7
От 15 до 20	10
Свыше 20 лет	14

7.3. Общий фонд стимулирующих выплат организации формируется в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

7.4. Рекомендуемый размер фонда стимулирующих выплат организации, распределенный по категориям персонала:

- педагогический персонал - не менее 70%;
- административно-управленческий (заместители руководителя, главный бухгалтер организации), учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие - не более 30%.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится на основании принятого в организации положения о порядке и размерах стимулирующих выплат, которое принимается с учетом мнения органов государственно-общественного управления и органа первичной профсоюзной организации.

7.5. Из фонда оплаты труда организации может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых может быть оказана материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых должен устанавливаться в локальном акте организации. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

8. Перечень и порядок выплат компенсационного характера

8.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время);
- доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

8.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не образуют новый оклад (должностной оклад).

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата работников организации не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

9.2. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение 1
к Примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных дошкольных
образовательных организаций
муниципального образования
Алтайский район

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов), рекомендуемых при
установлении оплаты труда работникам муниципальных дошкольных
образовательных организаций по профессиональным
квалификационным группам

Наименование	Квалификац ионный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		4662
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	4710
	2	4758
ПКГ должностей педагогических работников	1	5355
	2	5551
	3	5639
	4	5717
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	3164
	2	3198
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3227
	2	3290
	3	3454
	4	3488
	5	3517
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	3454
	2	3483
	3	3517
	4	3584
	5	3686
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	3483
	2	3517
	3	3550
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	1	4317

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1	4326
	2	4333
	3	4349
	4	4381
	5	4413
ПКГ «Врачи и провизоры»	1	3444
	2	3507
	3	3540
	4	3574
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	3074
	2	3108
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3227
	2	3290
	3	3357
	4	3517

Приложение 2
к Примерному
Положению об оплате труда
работников муниципальных
дошкольных образовательных
организаций муниципального
образования Алтайский район

ДИАПАЗОН

размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), рекомендуемый при установлении оплаты труда работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам

Наименование	Квалификационный уровень	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
ПКГ должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня		1,0 - 1,3
ПКГ должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня	1	1,0 - 1,3
	2	1,0 - 1,3
ПКГ должностей педагогических работников	1	1,0 - 1,7
	2	1,0 - 1,7
	3	1,0 - 1,7
	4	1,0 - 1,7
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	1,0 - 1,15
	2	1,0 - 1,15
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	1,0 - 1,15
	2	1,0 - 1,15
	3	1,0 - 1,30
	4	1,0 - 1,30
	5	1,0 - 1,30
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	1,0 - 1,20
	2	1,0 - 1,30
	3	1,0 - 1,30
	4	1,0 - 1,30
	5	1,0 - 1,30
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	1,0 - 1,20
	2	1,0 - 1,20
	3	1,0 - 1,25
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	1,0 - 1,15
	2	1,0 - 1,15
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	1,0 - 1,15
	2	1,0 - 1,15
	3	1,0 - 1,15
	4	1,0 - 1,15

Приложение 3
к Примерному
Положению об оплате труда
работников муниципальных
дошкольных образовательных
организаций муниципального
образования Алтайский район

Примерные направления
для разработки показателей эффективности деятельности руководителей
муниципальных дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Направление, показатели
1.	<p>Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства РФ в сфере образования и трудового законодательства:</p> <p>Отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок</p> <p>Отсутствие жалоб учредителю и в надзорные органы</p> <p>Наличие локальных актов в соответствии с законодательством в сфере образования и трудового законодательства</p> <p>Отсутствие нарушений в области охраны труда</p> <p>Работа сайта образовательной организации (размещение информационных материалов на сайте в соответствии с требованиями законодательства РФ)</p> <p>Обеспечение безопасности образовательной организации (антитеррористическая защищенность, наличие системы видеонаблюдения, тревожной кнопки, паспорта безопасности)</p>
2.	<p>Функционирование системы государственно-общественного управления:</p> <p>Организация деятельности органов общественного управления, отражающих интересы воспитанников, родителей, педагогов</p> <p>Наличие информационно-коммуникативного взаимодействия с родителями воспитанников, общественностью</p>
3.	<p>Кадровый потенциал:</p> <p>Доля штатных педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию</p> <p>Соотношение общего контингента воспитанников к штатной численности педагогических работников</p> <p>Доля молодых (до 30, 35 лет) педагогических работников в общей численности педагогических работников</p> <p>Наличие в образовательной организации института наставничества</p> <p>Динамика отношения средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций к средней заработной плате по экономике Республики Хакасия</p> <p>Доля педагогических работников, повысивших квалификацию (в том числе дистанционно) в отчетном году</p>
4.	<p>Основная деятельность:</p> <p>Доля потребителей образовательных услуг, удовлетворенных качеством образования</p>

	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации
5.	Организация воспитательной и спортивно- массовой работы:
	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми (наличие участников и призеров конкурсов, конференций различного уровня)
	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (наличие мероприятий, направленных на сохранение здоровья воспитанников, наличие участников и призеров спортивных соревнований различного уровня)
6.	Финансово-экономическая деятельность:
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-экономической деятельности, приведшей к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода

Приложение 4
к Примерному
Положению об оплате труда
работников муниципальных
дошкольных образовательных
организаций муниципального
образования Алтайский район

Примерные направления для разработки показателей эффективности
деятельности педагогических работников
муниципальных дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Направление, показатели
1.	Качественное предоставление муниципальной услуги в соответствии с требованиями ФГОС (по результатам контрольных мероприятий и др.)
2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, и др.):
	Наличие образовательных программ по каждому виду проектов
	Руководство проектной деятельностью воспитанников в урочной и внеурочной деятельности. Оценивается количество и качество творческих, исследовательских, выполненных под руководством педагога
	Оценивается деятельность педагога как организатора социальной жизни учащихся. При оценке результативности по данному критерию рекомендуется учитывать следующие показатели: - наличие у педагога утвержденной программы социальной практики и ее выполнение; - доля включенных в социальную практику воспитанников от их общего количества; - создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе воспитанников; - уровень сформированности социальных компетенций.
3.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников:
	организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений воспитанников
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников:
	отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации
	проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями, воспитанников
5.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы (да/нет)

6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:
	Наличие образовательных программ по физкультурно – оздоровительной и спортивной работы
	Доля вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия
7.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей:
	Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально – неблагополучных семей
	Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях
	Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.):
	Формирование комфортной развивающей образовательной среды