


ПРИНЯТО:

На общем собрании коллектива
МБДОУ ЦРР - детского сада
Протокол № 3 03.11.2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР- детского сада № 10
 О.В. Придатченко

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ ЦРР-
детского сада № 10

Город Новоалтайска Алтайского
края



Т.В. Рьжакова

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада №
10 «Радуга» города Новоалтайска Алтайского края
(в новой редакции)**

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 10 «Радуга» города Новоалтайска Алтайского края (далее Учреждение) разработано в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Новоалтайска, реализующих программы дошкольного образования, со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2014 № 31 «Об утверждении методики расчёта нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края» (далее – постановление Администрации Алтайского края), постановления Администрации города Новоалтайска Алтайского края от 19.07.2019 № 1194 «Об утверждении методики формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций», постановления Администрации города Новоалтайска Алтайского края от 03.11.2022 № 2179 «О внесении дополнений и изменений в постановление Администрации города Новоалтайска от 19.07.2019 № 1194», регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ, финансируемых за счёт средств бюджета городского округа и субвенций из краевого бюджета.

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работникам Учреждения с учётом уровня образования, квалификации и педагогического стажа, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности Учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Положение способствует привлечению высококвалифицированных педагогических работников в Учреждение с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения должностных окладов работников (далее – оклад), повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Алтайского края, Администрации города Новоалтайска.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

2.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ Учреждения.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объёма образовательной работы с учётом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллегиальным органом управления – Управляющим Советом МБДОУ, к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ.

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объёма выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала – с учётом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем Учреждения.

2.5. ФОТ работников Учреждения формируется за счёт средств городского и краевого бюджетов, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части ФОТ составляет до 30% в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объём стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно.

2.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевым объединением работодателей и Администрацией Алтайского края о минимальном размере оплаты труда в Алтайском крае, а при его отсутствии – не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчёт оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.8. 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 Учреждения.

2.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Формирование фонда оплаты труда ДОУ

3.1. Формирование ФОТ Учреждения осуществляется в пределах

ассигнований, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год за счёт средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчётным нормативом по - душевого финансирования Учреждения на текущий год, в том числе нормативом финансирования в расчёте на одного воспитанника в год по фонду заработной платы и начислениям, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям организаций, адаптационных коэффициентов для данного учреждения.

3.2. Порядок определения объёма финансовых средств Учреждения на текущий год осуществляется согласно Методики формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Новоалтайска, реализующих программы дошкольного образования.

3.3. Размер ФОТ Учреждения определяется приказом Комитета в соответствии с утверждённым нормативом и увеличивается в случае увеличения стоимости единицы муниципальной услуги.

3.4. ФОТ Учреждения состоит из ФОТ работников и фонда стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле:

ФОТ Учреждения = ФОТ р + ФОТ Рст, где:

ФОТ р – ФОТ работников;

ФОТ Рст – фонд стимулирования руководителя Учреждения.

3.5. ФОТ Рст руководителя Учреждения формируется учредителем – Комитетом. Расчёт ФОТ Рст осуществляется по формуле:

ФОТ Рст = ФОТ Учреждения × ц, где:

ц – централизуемая доля ФОТ, размер которой утверждается приказом Комитета. Рекомендуемая доля «ц» – не более 1% от общего ФОТ всех МОО выделенных городским бюджетом.

4. Распределение ФОТ ДОУ

4.1. При распределении ФОТ в Учреждении выделяются части краевого и городского бюджетов:

- за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ:

административно-управленческого персонала, непосредственно участвующих в реализации образовательных программ дошкольного образования (заведующий, руководитель структурного подразделения);

учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя);

педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель);

- за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель, завхоз, заведующий складом, оператор ЭВМ);

обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий, помощник заведующего по организации питания).

4.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное

расписание в пределах выделенных средств.

5. Порядок установления окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОО

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ, не ниже минимальных рекомендуемых окладов. (Приложение 1). В должностные оклады педагогических работников образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством. (Приложение 1).

5.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.3. К окладам педагогических работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за уровень образования;

5.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу (Приложение 2);

5.3.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу (Приложение 3);

5.3.3. За специфику категории Учреждения применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,1.

5.3.4. Младшим воспитателям за стаж работы в должности младшего воспитателя применяется повышающий коэффициент: стаж работы до 5 лет – 1,0, стаж работы от 5 до 10 лет - 1,03, стаж работы от 10 лет и выше – 1,05.

6. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам

6.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; за

работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за

сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

персонифицированные доплаты;

районный коэффициент к заработной плате;

6.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем на основании протоколов СОУТ, с учётом мнения представительного органа работников, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

6.1.2. Учреждение осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время;

6.1.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере работникам, привлечённым в установленном порядке к работе:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

6.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере;

по желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику Учреждения производится доплата;

размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах ФОТ Учреждения.

6.1.6. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определённой трудовым договором;

размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

6.1.7. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

Если месячная заработная плата работника (без учёта районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учёта районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда; если месячная заработная плата работника (без учёта выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учёта выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объёма должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации;

6.1.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определённом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

6.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются руководителем Учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников – Управляющего Совета МБДОУ.

7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ДОУ

7.1. Для педагогических работников Учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

за выслугу лет (стаж работы);

за наличие учёной степени, почётного звания и отраслевых наград;

выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первый год -30%, второй год -20%, третий год – 10%);

за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;

за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;

премии по итогам работы за учебный год;

7.1.1. За выслугу лет (стаж работы) коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (Приложение 4).

7.1.2. За наличие учёной степени, почётного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учётом учёной степени по профилю образовательной организации, почётного звания или отраслевой награды:

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

за учёную степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности),

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

для педагогических работников, награждённых отраслевыми наградами «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почётными грамотами – 1,05;

при наличии у педагогического работника нескольких оснований (учёная степень, почётное звание, отраслевая награда) применяется один из коэффициентов (максимальный);

7.1.3. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата к должностному окладу; размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда;

7.1.4. Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций города Новоалтайска, утверждённым приказом Комитета;

7.1.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца и премии по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников Учреждения (далее – Положение), утверждаемым руководителем Учреждения. Размер выплаты устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников – Управляющим Советом МБДОУ, к компетенции которого относится указанная функция, и выборным профсоюзным органом в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Положение разрабатывается Учреждением в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении

стимулирующей части Учреждения, утвержденным приказом Комитета.

7.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя Учреждения.

7.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ.

7.4. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, Локальным нормативным актом Учреждения, с учётом мнения представительного органа работников – Управляющего Совета МБДОУ.

8. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОУ

8.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждением предусмотрены стимулирующие выплаты:

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;

за сложность и напряженность, за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;

премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ);

8.1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учётом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утверждёнными локальными актами Учреждения по каждой должности. При разработке критериев учитываются показатели:

за качественное исполнение должностных обязанностей;

сохранность материально-технического оснащения;

8.1.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда работников, утверждёнными локальными актами Учреждения. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

за создание условий для оказания качественной услуги;

обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;

содействие педагогическим работникам в организации учебно-воспитательного процесса.

8.1.3. Премии устанавливаются за эффективную работу работника в течение года в соответствии с установленными показателями и критериями оценки в локальных нормативных актах Учреждения.

8.2. Размер ежемесячных стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения определяется руководителем МБДОУ согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утверждённым локальными нормативными актами Учреждения, в пределах стимулирующей части ФОТ и должен обеспечивать уровень заработной платы не ниже установленного Федеральным законом

минимального размера оплаты труда.

8.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения оформляется приказом руководителя.

9. Оплата труда административно-управленческого персонала ДОО

9.1. Система оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, включает в себя размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

9.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения определяются настоящим Положением.

9.1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Для руководителя устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- персонализированная доплата.

Виды выплат компенсационного характера для заместителя руководителя, их порядок, размеры и условия устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителя, заместителя руководителя. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных муниципальным бюджетным учреждением на оплату труда работников.

9.1.3. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для заместителя руководителя определяются в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами.

Для руководителя Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты за интенсивность работы и высокие результаты работы;

- ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почётных званий, награждения почётными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учётом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников.

В случае привлечения к дисциплинарной ответственности руководитель Учреждения может быть лишён права на стимулирующие выплаты на период действия дисциплинарного взыскания. Решения о лишении права на стимулирующие выплаты и о восстановлении в правах на стимулирующие выплаты руководителя образовательной организации утверждаются распоряжением Администрации города Новоалтайска.

При окончании срока действия дисциплинарного взыскания руководитель общеобразовательной организации обращается к работодателю с заявлением о восстановлении в правах на стимулирующие выплаты. Настоящее обращение рассматривается в двухнедельный срок.

В случае, если руководитель образовательной организации, лишённый стимулирующих выплат, оспорит дисциплинарное взыскание в судебном порядке и докажет незаконность привлечения его к дисциплинарной ответственности, руководитель образовательной организации будет восстановлен в правах на стимулирующие выплаты в двухнедельный срок с даты вынесения судебного решения.

Восстановленному в правах руководителю образовательной организации, стимулирующие выплаты назначаются на следующий день после даты окончания действия дисциплинарного взыскания или с даты вынесения решения суда.

9.2. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

9.2.1. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается путём умножения минимального размера должностного оклада руководителя, определяемого в соответствии с Приложением 2, на повышающий коэффициент по следующей формуле:

$$D_p = (M_{до} \times P_k \times P_{сз}), \text{ где:}$$

D_p – должностной оклад руководителя образовательной организации;

$M_{до}$ – минимальный размер должностного оклада руководителя в соответствии с группой оплаты труда;

P_k – повышающий коэффициент, установленный Администрацией города Новоалтайска в соответствии с Приложением 3; данный коэффициент утверждается Администрацией города ежегодно на 01 сентября;

$P_{сз}$ – повышающий коэффициент с учётом учёной степени по профилю образовательной организации, почётного звания или отраслевой награды, определяемый в соответствии с пунктами 3.11, 3.12 настоящего постановления.

В должностные оклады руководителя образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

Для определения группы по оплате труда и повышающего коэффициента к минимальному окладу руководителя ежегодно учреждается коллегиальный орган (далее «комиссия»).

В состав комиссии входят: заместитель главы Администрации города по социальным вопросам; председатель комитета по образованию Администрации города Новоалтайска; заместитель председателя комитета по образованию Администрации города Новоалтайска; главный специалист, инспектор школ; главный специалист, инспектор по работе с семьями, находящимися в СОП; главный специалист, инспектор по детским садам; заведующий информационно-методическим кабинетом.

Комиссия созывается ежегодно не позднее 20 сентября. Учреждённые на комиссии группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному окладу применяются для оплаты труда руководителя до следующего созыва комиссии и вынесения ей нового решения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (таблица 1).

Таблица 1

Фактическая численность работников общеобразовательной организации, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательной организации и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4,0
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5,0

Под фактической численностью работников общеобразовательной организации необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников образовательной организации определяется путём деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учёта внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

9.2.2. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы

трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем образовательной организации работы по совместительству допускается только после разрешения учредителя.

Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников образовательной организации (по которой осуществляется работа по совместительству).

9.2.3. Порядок отнесения руководителя образовательной организации к группе по оплате труда, установления им повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с Приложением 2 к данному Положению.

Группа по оплате труда для руководителя вновь создаваемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

9.2.4. Изменение трудового договора оформляется дополнительным соглашением.

9.2.5. Норматив численности заместителя руководителя устанавливается в зависимости от количества обучающихся, в образовательной организации в следующих границах:

п/п	Количество обучающихся в образовательной организации	Максимальная численность должностей заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров
1	До 399 человек	1
2	400- 499 человек	2
3	500- 799 человек	3
4	800- 999 человек	4
5	Более 1000 человек	5

9.2.6. Должностные оклады заместителя руководителя образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 30-50 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций без учёта выплат руководителю образовательной организации за наличие учёной степени по профилю образовательной организации, почётного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителя руководителя образовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательных отношений, включается размер ежемесячной денежной компенсации на

обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов заместителя руководителя образовательной организации увеличиваются на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учётом учёной степени по профилю образовательной организации, почётного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных организаций.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учётом почётного звания или отраслевой награды, которую имеет главный бухгалтер образовательного учреждения.

Выплаты за наличие учёной степени, почётного звания или отраслевой награды осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала образовательной организации.

9.2.7. Виды выплат стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными документами муниципального органа управления образования, МБДОУ в части своей компетенции, разработанными с учётом настоящего Положения, по согласованию с профсоюзной организацией.

9.2.8. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почётных званий, награждения почётными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие.

9.2.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учётом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяются учредителем.

9.2.10. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утверждёнными локальным актом муниципального органа управления образования, образовательного учреждения в части своей компетенции, путём умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

9.2.11. Повышающий коэффициент с учётом учёной степени, почётных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производятся в следующих размерах:

- имеющим почётные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почётные звания союзных республик, входящих в состав СССР, а также другие почётные звания, названия которых начинается со слов «Народный»,

«Заслуженный» при условии соответствия почётного звания профилю преподаваемых дисциплин – 0,1 к должностному окладу.

9.2.12. Для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, награждённых ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почётное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 к должностному окладу; имеющим учёную степень: кандидат наук – 0,1 к должностному окладу; доктор наук - 0,2 к должностному окладу;

9.2.13. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителя руководителя, главного бухгалтера, формируемая за счёт всех источников финансового обеспечения и не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя, предусмотренной трудовым договором.

9.2.14. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя.

9.2.15. В трудовом договоре с руководителем образовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счёт средств, получаемых от приносящий доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

10. Полномочия руководителя ДООУ в пределах утвержденного ФОТ.

Руководитель Учреждения в пределах утвержденного ФОТ:

- утверждает структуру МБДООУ, штатную численность работников;
- устанавливает объём работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- определяет размеры окладов работников Учреждения, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

11. Заключительное положение

В случае образования экономии заработной платы в Учреждении средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детского
сада № 6

Размеры минимальных рекомендуемых окладов педагогических работников,
учебно-вспомогательного и обслуживающего
персонала МБДОУ детского сада № 6

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	7884
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	Воспитатель по физической культуре, музыкальный руководитель, старший методист, воспитатель ИЗО, ПДО	10093
	второй	воспитатель	11101
	третий	педагог-психолог учитель-логопед, учитель-дефектолог	11608 12112
	четвертый	старший воспитатель,	12617
4.	Профессиональная квалификационная группа общепроизводственных должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	7884

5.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня		
	первый	оператор ЭВМ 7884	
	второй	заведующий складом, завхоз 7884	
6.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня		
	первый	младший воспитатель 7884	
7.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
	Общепромышленные профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	7508
		дворник	7508
		подсобный рабочий	7508
		машинист по стирке белья, швея	7508
		грузчик	7508
		кастелянша	7508
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7508
		помощник заведующего по организации питания	7508
		сторож , вахтер	7508
	Общепромышленные профессии рабочих второго уровня		
	первый	электрик	7884
		инженер	7884
		оператор ИВТ	7884
		водитель автомобиля	7884
		шеф-повар (повар)	7884
второй	слесарь-сантехник	7884	
	слесарь-электрик	7884	

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детского сада
№ 6

КОЭФФИЦИЕНТЫ
за наличие квалификационной категории педагогических работников

Уровень образования	Коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,15
Первая квалификационная категория	1,10
Соответствие занимаемой должности	1,05
Без квалификационной категории	1

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детского сада
№ 6

КОЭФФИЦИЕНТЫ
за уровень образования педагогических работников

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее общее образование	1

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детского сада
№ 6

КОЭФФИЦИЕНТЫ
за стаж работы педагогических работников МБДОУ

Стаж работы	Коэффициент
До 5 лет	1
От 5 до 10 лет	1,05
От 10 до 15 лет	1,1
От 15 лет и более	1,15

**Порядок
отнесения руководителей образовательных организаций
к группе по оплате труда**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок отнесения муниципальных образовательных организаций города Новоалтайска к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объёмных показателей деятельности организаций.

1.2. Действие Порядка распространяется на образовательные организации, подведомственные комитету по образованию Администрации города Новоалтайска, (далее - образовательная организация).

**2. Объёмные показатели деятельности
образовательных организаций**

2.1. К объёмным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), превышение плановой (проектной) заполняемости классов образовательной организации и другие показатели, значительно осложняющие руководство организацией.

2.2. По объёмным показателям для установления должностных окладов руководителей установлено пять групп по оплате труда.

2.3. Объём деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

2.3.1. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения

К объёмным показателям относятся следующие показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество воспитанников, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением:

Показатели	Условия	кол-во баллов
------------	---------	------------------

1. Количество обучающихся в учреждении (информация - Приказ КОА о комплектовании дошкольных образовательных организаций)	из расчета за каждого обучающегося	1
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или по количеству обучающихся в учреждении (информация из отчета 85-К: площадь групповых комнат/на норматив на одного обучающегося-2,5 м ²)	за каждые 50 чел.	15
3. Количество работников в учреждении (информация – из отчета 85-К по состоянию на 1 января)	за каждого работника	1
4. Организация образовательного процесса в двух и более зданиях	наличие у одного юридического лица более одного юридического адреса	50
5. Наличие в учреждении (группе) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме учреждения (группы) компенсирующего вида) (информация - Приказ КОА о комплектовании дошкольных образовательных организаций)	за каждого обучающегося	1

3. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей.

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год постановлением Администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемого учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Администрацией города по ходатайству Комитета по образованию за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3.3. При установлении группы по оплате труда руководителей образовательных организаций контингент воспитанников определяется по списочному составу на начало учебного года.

3.4. За руководителем организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.5. Отнесение муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации города Новоалтайска, к группам по оплате труда руководителей по результатам оценки объемных показателей их деятельности, производится на основе набранных при оценке баллов:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Результаты оценки объемных показателей деятельности образовательных организаций (в баллах)
11	I	801 и выше
22	II	601-800
33	III	401-600
44	IV	201-400
55	V	200 и ниже

**Порядок
установления руководителям образовательных организаций повышающих
коэффициентов и выплат стимулирующего характера**

1. Общие положения

1.1. Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций производится Администрацией города ежегодно на основе единого квалификационного справочника должностей руководителя в устанавливаемом им порядке в соответствии с показателями работы организации за прошедший год и с учетом показателей, установленных настоящим Порядком.

1.2. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя устанавливается Администрацией города Новоалтайска в размере от 1 до 3.

1.3. Повышающий коэффициент к минимальному окладу руководителя образовательной организации, устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2. Показатели и порядок установления индивидуальных повышающих коэффициентов

2.1. Минимальные размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Постановлением правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1.	I группа	19970
2.	II группа	15469
3.	III группа	14323
4.	IV группа	13436
5.	V группа	12605

2.2. Отнесение к группе по оплате труда руководителей производится в соответствии с Порядком отнесения муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации города Новоалтайска, к группам по оплате труда руководителей.

2.3. Установление повышающего коэффициента к минимальному окладу

руководителя образовательной организации производится на основании следующих показателей эффективности его деятельности:

Показатели качества работы руководителя для установления повышающего коэффициента	Критерии проявления показателей и их соотношение с коэффициентом			Индикаторы для определения коэффициента
	Коэффициент - 1	Коэффициент - 2	Коэффициент - 3	
<p>к</p> <p>минимальному окладу при оплате его труда</p>				
<p>Доля самостоятельности и ответственности руководителя при решении поставленных перед ним задач</p>	<p>- поставленные задачи либо не решаются руководителем, либо решаются с нарушением установленных сроков;</p> <p>- доля самостоятельности руководителя при решении задач низкая, что проявляется в постоянном обращении к учредителю с</p>	<p>- поставленные задачи руководитель решает самостоятельно в установленные сроки – 1 б.</p>	<p>- руководитель не только самостоятельно решает поставленные перед ним задачи в установленные сроки, но и ставит перед собой задачи по повышению качества организации финансово-хозяйственной и образовательной деятельности, не имеет</p>	0-2 б.

	целью определения степени содействия – 0 б.		замечаний к работе со стороны учредителя – 2 б.	
Организация на базе образовательного учреждения инновационной деятельности	- инновационная деятельность образовательной организацией не осуществляется – 0 б.	- инновационная деятельность образовательной организации носит локальный характер; - результаты инновационной деятельности образовательной организации на региональном уровне не зарегистрированы – 1 б.	- результаты инновационной деятельности зафиксированы на региональном уровне – 2 б.	0-2 б.
Организация работы образовательного учреждения при стабильности (увеличении) количества воспитанников	- количество обучающихся по сравнению с предыдущим годом снижается – 0 б.	- количество обучающихся стабильно по сравнению с предыдущим годом – 1 б.	- происходит увеличение количества обучающихся – 2 б.	0-2 б.

2.4. Повышающий коэффициент 1 применяется при условии эффективности работы руководителя с учётом критериев, указанных в п.2.3 настоящего Порядка, при количестве набранных баллов от 0 до 2.

Повышающий коэффициент 2 применяется при условии эффективности работы руководителя с учетом критериев, указанных в п.2.3 настоящего Порядка, при количестве набранных баллов от 3 до 4.

Повышающий коэффициент 3 применяется при условии эффективности работы руководителя с учетом критериев, указанных в п.2.3 настоящего Порядка, при количестве набранных баллов от 5 до 6.

2.5. Учредитель использует для постановки перед руководителем образовательной организации задач любые формы его информирования (письменные нарочно или посредством электронного документооборота; устно любым удобным для учредителя способом)

2.6. Для документирования замечаний к руководителю образовательной организации по качеству исполнения задач, поставленных учредителем, используется свободная форма уведомления.

2.7. Под инновационной деятельностью образовательной организации понимается деятельность, обеспечивающая превращение идей в нововведение и формирующая систему управления этим процессом, в том числе посредством демонстрирования опыта инновационной деятельности на различных профессиональных уровнях. Фиксация демонстрации опыта должна происходить через средства массовой информации, в том числе на официальном сайте образовательной организации.