

СОГЛАСОВАНО
на Общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад
№275»
протокол № 5
«28» 06 202 4 г.

СОГЛАСОВАНО
Первичной профсоюзной
организацией
МАДОУ «Детский сад
№275»

А.В. Чернова
протокол № 3
«28» 06 202 4 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №275»
В.В. Гусейнова
приказ № 101/ДК
«28» 06 202 4 г.

Положение
Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №275»

1. Общие положения

1.1. Положение Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №275» (далее по тексту - Положение), разработано на основе ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления администрации города Барнаула от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования», Постановления администрации города Барнаула от 30.11.2023 №1763 «О внесении изменений в Постановление администрации города от 26.03.2018 №549» (в редакции постановления от 18.10.2023 №1464), Устава муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №275» (далее – Учреждение), иных локальных актов регулирующих трудовые отношения в Учреждении и предусматривает систему оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №275».

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение регламентирует:

- 1.3.1. нормативы формирования ФОТ Учреждения;
- 1.3.2. распределение ФОТ Учреждения;

1.3.3. расчет минимального рекомендуемого оклада педагогического работника Учреждения;

1.3.4. расчет стимулирующей части ФОТ педагогического работника Учреждения;

1.3.5. порядок и условия оплаты труда работников обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала Учреждения;

1.3.6. заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей.

1.4. При заключении трудовых договоров с руководителями и работниками Учреждения учитываются нормы, предусмотренные настоящим Положением.

1.5. Настоящее Положение утверждается заведующим Учреждением с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Положением под роспись.

1.7. Настоящее Положение размещается на стенде в общедоступном месте для посетителей Учреждения.

1.8. По вопросам, не урегулированным настоящим Положением, Учреждение руководствуется действующим законодательством Российской Федерации.

2. Формирование ФОТ Учреждения

2.1. Формирование ФОТ Учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования учреждений на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного воспитанника в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям учреждений, коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных постановлением администрации города и постановлением администрации Алтайского края.

2.2. Порядок определения объема финансовых средств учреждения на текущий год осуществляется согласно утвержденной Методике расчета норматива финансирования ФОТ МОО города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования, согласно приложению 1, приложению 2 к Постановлению администрации города от 21.10.2016 №2086.

2.3. Размер ФОТ Учреждения определяется комитетом по образованию города Барнаула (далее - Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости единицы муниципальной услуги на предоставление общедоступного бесплатного дошкольного образования.

2.4. ФОТ Учреждения состоит из фонда оплаты труда работников (далее – ФОТ р) и фонда стимулирования руководителей (далее – ФОТ Рст) и рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТ МОО} = \text{ФОТ р} + \text{ФОТ Рст}$, где:

ФОТ р – ФОТ работников;

ФОТ Рст – фонд стимулирования руководителей МОО.

2.5. ФОТ Рст руководителей МОО формируется Учредителем – Комитетом. Расчет ФОТ Рст осуществляется по формуле:

$\text{ФОТ Рст} = \text{ФОТ МОО} \times \text{ц}$, где:

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

2.6. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляемой в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации города о такой индексации.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

3.1. Методика устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работникам Учреждения, с учетом 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.

3.2. Методика способствует привлечению высококвалифицированных педагогических работников в Учреждение, с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

3.3. Методика 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 Барнаула.

3.4. Оплата труда работников Учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат. Руководитель Учреждения обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств формирует ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующую части.

3.5. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ Учреждения. Заработная плата работников Учреждения устанавливается работодателем.

3.6. Базовая часть ФОТ для педагогических работников Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности.

3.7. Базовая часть ФОТ для обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемой работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения.

3.8. ФОТ работников МОО формируется за счет средств городского и краевого бюджетов, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части ФОТ составляет до 30% в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объем стимулирующей части устанавливается МОО самостоятельно.

3.9. Оплата труда работников Учреждения производится пропорционально отработанному времени, согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на текущий год, а при его отсутствии – не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.11. 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.

3.12. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

3.13. Заработная плата, условия труда, включая размер оклада труда работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты, устанавливаются работнику в трудовом договоре (заключаемом на

основе примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы) в соответствии с действующим ФОТ Учреждения.

3.14. Оплата стимулирующей части заработной платы работников Учреждения производится пропорционально отработанному времени согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.15. По должности «сторож» производится ведение суммированного учета рабочего времени за учетный период составляет один год.

4. Распределение ФОТ Учреждения

4.1. При распределении фонда оплаты труда в Учреждении выделяются части краевого и городского бюджета:

за счет субвенции из краевого бюджета на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (ФОТ педагогического персонала: старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, руководитель структурного подразделения, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер);

обслуживающего (вспомогательного) персонала (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию образовательной программы дошкольного образования.

4.2. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах выделенных средств.

4.3. Фонд оплаты труда Учреждения 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 ФОТ;

$\text{ФОТ}_{ст}$ - стимулирующая часть ФОТ.

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

4.5. Базовая часть ФОТ для педагогических работников обеспечивает

гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения и работы с воспитанниками в группах компенсирующей направленности.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим советом Учреждения в пределах утвержденного ФОТ, согласно стимулирующих листов.

4.6. Базовая часть ФОТ административно-управленческих работников, обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала – с учетом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения и работы с воспитанниками в группах компенсирующей направленности.

Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме заведующего) устанавливается исходя из оценки качества работы заведующим Учреждением, согласно стимулирующих листов.

5. Установление окладов педагогическим работникам, обслуживающему (вспомогательному) и прочему персоналу Учреждения

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, обслуживающему (вспомогательному) и прочему персоналу Учреждения устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), не ниже минимальных рекомендуемых окладов (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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

К окладам педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;

- за уровень образования;

- за работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности.

5.2.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу (приложение 2);

5.2.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу (приложение 3);

5.2.3. За работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,2.

6. Компенсационные доплаты и надбавки работникам Учреждения

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);
- 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 объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате);
- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

6.1.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест, но не менее 4%), оплата труда устанавливается в повышенном размере.

6.1.2. Выплаты компенсационного характера работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время) устанавливается в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

6.1.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным 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.

6.1.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.1.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ.

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.1.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, со статьей 148 Трудового кодекса РФ 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 Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения.

7. Расчет стимулирующей части ФОТ педагогического работника Учреждения

7.1. Для педагогических работников предусмотрены стимулирующие выплаты:

за выслугу лет (стаж работы);

за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации или профессиональной деятельности) – 1,2, но не более 7000 рублей в месяц;

за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации или профессиональной деятельности) – 1,1, но не более 3000 рублей в месяц;

выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» первые три года устанавливается ежемесячная выплата к окладу;

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

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

за наставничество;

премии по итогам работы за год.

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

7.1.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды:

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

за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности (профессиональной деятельности)), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности (профессиональной деятельности), а также «Мастер спорта международного класса) – 1,1;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – 1,05.

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

7.1.3. Выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным

программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №279-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», первые три года осуществляется ежемесячная выплата к должностному окладу, размер которой устанавливается в соответствии с локальными актами Учреждения, в пределах ФОТ Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения, но не менее 30% от размера должностного оклада – в первый год работы, не менее 20% - во второй год работы, не менее 10% - в третий год работы.;

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 (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным 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 эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №275» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» (далее – Положение), утверждаемым заведующим и коллегиальным органом управления Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения. Размер стимулирующих выплат за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливается Управляющим советом в пределах стимулирующей части ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения.

Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) производятся за счет экономии средств ФОТ Учреждения в соответствии с критериями оценки качества работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Данное Положение разрабатывается в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части МОО, утвержденным приказом Комитета.

7.1.6. Стимулирующая выплата за наставничество устанавливается в порядке и в размере, утвержденными локальными нормативными актами Учреждения, в пределах выделенных средств, с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 №27-П «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в

образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования.

7.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего.

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

7.4. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливаются Коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения.

8. Расчет стимулирующей части ФОТ обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала Учреждения

8.1. Для обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за эффективность, результативность деятельности;
- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ).

8.1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утвержденными в Положении «Об оценке эффективности, результативности и качества работы обслуживающего (вспомогательного) персонала муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №275» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда», Положении «Об оценке эффективности, результативности и качества работы прочего персонала муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №275» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» 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, утвержденными Положением «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат обслуживающему персоналу муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №275», Положением «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному

персоналу муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №275». При разработке критериев учитываются следующие показатели:

- за создание условий для оказания качественной услуги;
- обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- содействие педагогическим работникам в организации учебного процесса.

8.1.3. Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) устанавливаются за эффективную работу работника, которая определяется в соответствии с показателями и критериями оценки, установленными локальными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения, и выплачивается за счет экономии средств ФОТ Учреждения.

8.2. Размер стимулирующих выплат обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала определяется работодателем согласно установленным критериям оценки деятельности работников, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

9. Оплата труда административно-управленческого персонала

9.1. Оплата труда административно-управленческого персонала состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

К административно-управленческому персоналу относятся заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе.

9.2. Оклад заведующего устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений образования города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета (приложение 5).

Руководителю устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям МОО, утвержденным приказом комитета, по результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги по муниципальному заданию.

Для руководителей МОО устанавливается коэффициент к окладу за сложность и напряженность, в зависимости от количества воспитанников в МОО, доведенных муниципальным заданием за календарный год, в размере:

- 15%- от 250 до 400 воспитанников;
- 25%- от 401 до 550 воспитанников;
- 35% - от 551 и более воспитанников.

9.3. Оплата заведующего не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы основного персонала Учреждения. К

основному персоналу относятся педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по воспитанию и обучению воспитанников.

9.4. Размеры окладов заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада заведующего Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения. Размер оклада руководителя структурного подразделения устанавливается на 20-50% ниже оклада руководителя Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

9.5. К окладам заведующего, заместителей устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования, работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности.

9.5.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников, кроме главных бухгалтеров (приложение 2);

9.5.2. За уровень образования применяется коэффициент к окладу административно-управленческого персонала (за исключением руководителя МОО) (приложение 3);

9.5.3. За работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности применяется коэффициент к окладу – 1,2. Данный коэффициент применяется к заведующему, заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе, деятельность которых непосредственно связана с организацией учебного процесса, при наличии в Учреждении двух и более групп компенсирующей направленности;

9.6. Заведующему, его заместителям устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 5 данного Положения.

9.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

9.7.1. Для руководителя МОО, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров МОО:

9.7.1.1. За выслугу лет (стаж работы) для заведующего, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, руководителя структурного подразделения устанавливается с учетом педагогического стажа, для заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе – с учетом работы в данной должности, для главного бухгалтера – с учетом стажа работы по специальности (приложение 4);

9.7.1.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград.

За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды, указанных в разделе 7 Методики;

9.7.1.3. За результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей.

Стимулирующие выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются административно-управленческому персоналу (за исключением руководителя МОО) с целью материальной заинтересованности в конечных результатах работы в соответствии с критериями оценки качества работы, утвержденными локальными актами МОО с учетом мнения выборного профсоюзного органа МОО.

Заведующему устанавливаются стимулирующие выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, утвержденным приказом Комитета. Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности заведующего проводится в соответствии с Положением о рабочей группе по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, утвержденным приказом Комитета.

9.7.2. Для административно-управленческого персонала (за исключением руководителя МОО) могут устанавливаться премии за эффективную работу в течение года.

9.7.3. В трудовом договоре с заведующим предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление Учреждением деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг. Выплаты производятся за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг в соответствии с Порядком назначения руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

9.7.4. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (за исключением заведующего) определяется работодателем по результатам оценки труда в пределах стимулирующей части ФОТ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Периодичность осуществления стимулирующих выплат определяется в

соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, утвержденными локальными нормативными актами Учреждения.

9.7.5. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (за исключением заведующего) оформляется приказом заведующего, заведующему – приказом Комитета.

9.7.6. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера МОО, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя МОО, предусмотренной трудовым договором по основной должности без учета почетных званий, отраслевых наград.

10. Полномочия заведующего, в пределах утвержденного ФОТ

10.1. Заведующий, в пределах утвержденного ФОТ:

утверждает структуру Учреждения, штатную численность работников; устанавливает объем 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, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, если иное не установлено настоящей Методикой.

11. Заключительное положение

11.1. В случае образования экономии заработной платы в Учреждении средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

11.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

11.3. Срок действия настоящего Положения – до принятия нового.

Приложение 1

Размеры минимальных рекомендуемых окладов педагогических работников, обслуживающего(вспомогательного), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и прочего персонала

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников обслуживающего(вспомогательного), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования персонала первого уровня		
		помощник воспитателя	5197
2.	Профессиональная квалификационная группа работников обслуживающего (вспомогательного), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	6924
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8693
	второй	педагог дополнительного образования	9128
	третий	воспитатель, педагог-психолог	9998
	четвертый	старший воспитатель, учитель-логопед	10433
4.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	5197
5.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
	первый	техник-программист	7341
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	7458
6.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	7579
7.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	4574
		дворник	4574
		подсобный рабочий (грузчик)	4574
		машинист по стирке и ремонту белья	4574
		уборщик территории	4574
		кастелянша	4574
		кладовщик	4574
		сторож (вахтер)	4574
	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
	первый	электрик	6924
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6924
		повар (шеф-повар)	6924

	второй	слесарь-сантехник	6924
Должность, не отнесенная к квалификационным группам			
		специалист по закупкам	7579

Приложение 2

**Коэффициенты к окладу за наличие квалификационной категории
административно-управленческих, педагогических работников**

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1	2	3
1.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами Комитета от 24.04.2011 №258-осн, от 17.02.2012 №214-осн, от 24.02.2012 №304-осн на соответствие занимаемой должности	
1.1.	Вновь назначаемый руководитель с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 3,3 до 4,3 балла	1
1.2.	Для работающего или вновь назначенного руководителя с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 4,3 до 4,5 балла	1,1
	от 4,5 до 5,0 балла	1,15
2.	Для педагогических работников, аттестованных по условиям, действовавшим после вступления в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276, в соответствии с письмом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 03.07.2014 №02-06/06/494 «О направлении методических рекомендаций»	
2.1.	На соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 0,56 до 0,69 балла	1,03
	от 0,7 до 0,79 балла	1,04
	от 0,8 до 1,0 балла	1,05
2.2.	Первая квалификационная категория	1,1
2.3.	Высшая квалификационная категория	1,15
1	2	3
3.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами Комитета от 26.12.2013 №1598-осн, от 29.04.2014 №636-осн на соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
3.1.	Вновь назначаемый руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1
3.2.	Вновь назначаемый руководитель от 4,01 балла и более	1,1
3.3.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,01 до 4,46 балла	1,1
3.4.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,47 балла и выше	1,15

Приложение 3

Коэффициенты за уровень образования педагогических работников, административно-управленческого персонала (за исключением руководителя МОО)

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

Приложение 4

Коэффициенты за стаж работы административно-управленческого персонала, педагогических работников

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

Приложение 5

Размер должностного оклада руководителя

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
руководитель	рубль	20408	18141	15877	13609

Заместитель МАДОУ
"Детский сад №275"
В.В. Гусейнова