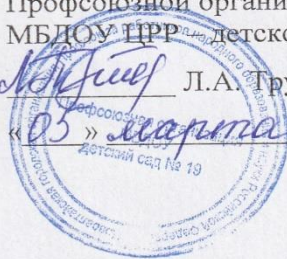


ПРИНЯТО:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР – детского сада № 19

 Л.А. Трунина
«05» марта 2025 г.


УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ ЦРР – детским садом № 19

 А.С. Морозова
«05» марта 2025 г.


Методика формирования и распределения фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребенка - детского сада № 19 «Ласточка»
города Новоалтайска Алтайского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение по формированию и распределению фонда оплаты труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 19 «Ласточка» города Новоалтайска Алтайского края (далее – ДОУ) разработано в соответствии 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 расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенции из 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», Постановлением Администрации города Новоалтайска от 19.07.2019 № 1194 «Об утверждении Методики формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций», Постановлением Администрации города Новоалтайска от 23.03.2018 № 426 «О внесении изменений в постановление Администрации города Новоалтайска от 21.09.2015 № 1951», Постановлением Администрации города Новоалтайска от 01.08.2018 № 1263 «Об оплате труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных организаций города Новоалтайска» и других локальных актов, регулирующих оплату труда в муниципальных образовательных учреждениях и регулирует порядок и условия оплаты труда работников ДОУ.

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

1.3. Методика способствует – привлечению высококвалифицированных педагогических работников в ДОУ с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников ДОУ 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 ДОУ

2.1. Оплата труда работников ДОУ 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 ДОУ.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников ДОУ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики ДОУ и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим Советом учреждения.

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала - с учетом квалификации, уровня образования, специфики ДОУ и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы обслуживающего персонала руководителем ДОУ.

2.5. 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.

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. Расчет 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 ДОУ могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом ДОУ.

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.

2.11. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных образовательных организаций обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в размере и в сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДОУ

3.1. Формирование ФОТ ДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых ДОУ на текущий финансовый год за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования ДОУ 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 организаций, адаптационных коэффициентов для ДОУ.

3.2. Порядок определения объема финансовых средств ДОУ на текущий год осуществляется согласно Методике.

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

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

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

ФОТ р - ФОТ работников;

ФОТ Рст - фонд стимулирования руководителей ДОУ.

3.5. ФОТ Рст руководителей ДОУ формируется учредителем - Комитетом. Расчет ФОТ Рст осуществляется по формуле:

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

ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой утверждает приказом Комитета. Рекомендуемая доля «ц» - не более 1,7% ФОТ.

3.6. ФОТ работников ДОУ 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 ДОУ самостоятельно.

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОТ ДОУ

4.1. При распределении ФОТ в ДОО выделяются части краевого и городского бюджетов, направляемые:

- за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, воспитатель по физической культуре, воспитатель по ИЗО, старший методист);
- за счет средств бюджета города формируется ФОТ:
 - административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, руководитель структурного подразделения);
 - учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, диспетчер, оператор ИВТ);
 - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, грузчик, машинист по стирке и ремонту белья, уборщик территории, кастелянша, кладовщик, сторож, вахтер, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, шеф-повар, повар, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, инженер-электрик, швея, помощник заведующего по организации питания).

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

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОУ устанавливаются руководителем ДОУ 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. 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 ДОУ устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования;
- за работу с воспитанниками в группах компенсирующей, направленности;
- за специфику категории ДОУ «Центр развития ребенка», малокомплектные ДОУ.

5.3.1. за наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу

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

5.3.2. за уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу

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

5.3.3. за работу с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности применяется повышающий коэффициент к окладу - 1,2, в группах комбинированной направленности применяется повышающий коэффициент - 1,15;

5.3.4. за специфику категории ДОУ «Центр развития ребенка» применяется повышающий коэффициент к окладу - 1,1, в малокомплектных детских садах (до 4 групп) применяется повышающий коэффициент - 1,05.

5.3.5. младшим воспитателям за стаж работы в должности младшего воспитателя применяется повышающий коэффициент: стаж работы до 5 лет – 1; 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 ДОУ

6.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам ДОУ 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 объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной 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 с учетом мнения общего собрания трудового коллектива, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

6.1.2. ДОУ 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, 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;

6.1.4. 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 ДОУ 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 ДОУ 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 ДОУ;

6.1.6. 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;

6.1.7. персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

если месячная заработная плата работника (без учета 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 учета 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 учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего примерного Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации;

6.1.8. районный коэффициент устанавливается в размере, определенном 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 ДОУ и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами ДОУ, с учетом мнения общего собрания трудового коллектива ДОУ.

7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДОУ

7.1. Для педагогических работников ДОУ предусмотрены стимулирующие выплаты:

за выслугу лет (стаж работы);

за наличие ученой степени, почетного 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) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника

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

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 организации или профессиональной деятельности) - 1,2;

за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) - 1,1;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почетными грамотами - 1,05;

при наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное 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 ДОО самостоятельно в пределах средств, выделенных ему 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, 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 качества работы педагогических работников ДОО (далее - Положение), утверждаемым руководителем. Размер выплаты устанавливается руководителем ДОО по согласованию с общим собранием трудового коллектива, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Положение разрабатывается ДОО в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части ДОО, утвержденным приказом Комитета.

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

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

7.4. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам ДОО устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом ДОО, с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ ДОО

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

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокую результативность профессиональной 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 локальными актами ДОО 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 локальными актами ДОО. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

за создание условий для оказания качественной услуги;

обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;

содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного 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 ДОО.

8.2. Размер ежемесячных стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО определяется руководителем согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами ДОО, 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 ДОО оформляется приказом руководителя.

9. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ДОО

9.1. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров 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 руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений определяются настоящей Методикой.

9.1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Для руководителей 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 заместителей руководителей и главных бухгалтеров, их порядок, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящей Методикой.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных ДОО на оплату труда работников.

9.1.3. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для заместителей руководителей, главных бухгалтеров определяются в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящей Методикой, иными локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений.

Для руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты за интенсивность работы и высокие результаты работы;
- ежемесячные выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций состоит из ежемесячной выплаты за стаж работы и ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующая часть осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности образовательной организации и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с нормативным правовым актом Администрации города Новоалтайска. Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями образовательных организаций. Установление показателей эффективности и критериев оценки профессиональной деятельности руководителей осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»; приказом Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; письмом Минобрнауки от 20.06..2016 № Ап - 1073/02 (о разработке показателей эффективности); приложением 12 к приказу Главного управления образования и молодежной политике Алтайского края от 05.01.2013 № 3150 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей краевых государственных бюджетных (казенных) образовательных учреждений»; письмом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 31.05.2013 № 02-06/061/358; письмом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29.08.2013 № 006/061/550. При этом включаются показатели, оценивающие работу с обучающимися из социально неблагополучных семей, осуществляемую, в соответствии с пунктом 2 «в» Указа Президента Российской Федерации от 07.05 .2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»

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

«В случае привлечения к дисциплинарной ответственности руководитель ДООУ может быть лишен 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 ДООУ, 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 общеобразовательной организации, стимулирующие выплаты назначаются на следующий день после даты окончания действия дисциплинарного взыскания или с даты вынесения решения суда»

9.2. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров.

9.2.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя, определяемого в соответствии с

Показатели	Условия	Кол-во
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~)	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

на повышающий коэффициент по следующей формуле:

$$Др = (Мдо \times Пк \times Псз), \text{ где:}$$

Др — должностной оклад руководителя образовательной организации;

Мдо — минимальный размер должностного оклада руководителя в соответствии с группой оплаты труда;

Пк - повышающий коэффициент, установленный Администрацией города Новоалтайска в соответствии с Приложением 2. Данный коэффициент утверждается Администрацией города ежегодно на 01 сентября;

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, определяемый в соответствии с пунктами 3.11, 3.12 настоящего постановления.

В должностные оклады руководителей 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. Учрежденные 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 счет 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).

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 общеобразовательной организации определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета 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, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем общеобразовательной 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 руководителей образовательных организаций к группе по оплате труда, установления им повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с приложением 2 к данному положению об оплате труда руководителей образовательных организаций.

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

9.2.4. Изменение трудового /договора оформляется дополнительным соглашением.

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

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

9.2.6. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 30-50 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций без учета выплат руководителю образовательной организации за наличие ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителей руководителей 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 заместителей руководителей образовательных организаций увеличиваются на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных организаций.

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

Выплаты за наличие ученой степени, почетного 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 руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными документами муниципального органа управления

образования, муниципальных бюджетных образовательных учреждений в части своей компетенции, разработанными с учетом настоящего Положения.

9.2.8. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

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

9.2.9. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом 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, утвержденными локальным актом муниципального органа управления образования, образовательного учреждения в части своей компетенции, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

9.2.11. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени, почетных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производится в следующих размерах: имеющим почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входящих в состав СССР, а также другие почетные звания, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 0,1 к должностному окладу.

9.2.12. Для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 к должностному окладу; имеющим ученую степень: кандидат наук - 0,1 к должностному окладу; доктор наук - 0,2 к должностному окладу;

9.2.13. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, формируемая за счет 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, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений, возлагается на руководителя.

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

10. ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОУ В ПРЕДЕЛАХ УТВЕРЖДЕННОГО ФОТ

Руководитель ДОУ в пределах утвержденного ФОТ:

- утверждает структуру ДОУ, 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 ДОУ, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами ДОУ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

11.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда образовательной организации на выплату окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

11.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательной организации, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

Приложение № 1

РАЗМЕРЫ

минимальных рекомендуемых окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ

№ 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	8743
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		

	первый	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший методист, воспитатель ИЗО, ПДО	14159
	второй	воспитатель	15573
	третий	Педагог-психолог учитель-логопед, учитель-дефектолог	16283
	четвертый	старший воспитатель,	16991
4.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	8743
5.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих второго уровня		
	первый	Оператор ИВТ,	8743
	второй	Заведующий складом, Заведующий хозяйством	8743
6.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня		
	первый	младший воспитатель	8743
		Инженер -электрик	8743
7.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	Уборщик служебных помещений	8325
		Дворник	8325
		Подсобный рабочий	8325
		Кухонный рабочий	8325
		Машинист по стирке белья, швея	8325
		Грузчик	8325
		Кастелянша	8325
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8325
		Помощник заведующего по организации питания	8325
		Сторож, вахтер	8325
	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	Электрик	8743
		Инженер	8743
		Оператор ЭВМ	8743
		Водитель автомобиля	8743
		Шеф-повар (повар)	8743
	второй	Слесарь-сантехник	8743
		Слесарь-электрик	8743
	третий	Слесарь	8743

Приложение № 2

Минимальные размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Постановлением правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 с изменениями от 06.07.2018 № 257, от 14.01.2020 № 9, от 24.09.2020 № 408, от 16.03.2021 №81, от 24.03.2022 № 95

№ 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