

изменений в приложение 2 к постановлению администрации города от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования»" (в редакции постановления от 18.08.2025 №1239), постановления Администрации Алтайского края от 30.01.2014 №31 «об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенции 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» (в редакции постановления от 27.12.2022 №521) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №164» (далее-МБДОУ).

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

1.3.Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ 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.

1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

2.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки составляют базовую часть ФОТ МБДОУ. Заработная плата работников МБДОУ устанавливается работодателем.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников МБДОУ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики учреждения. Стимулирующая часть заработной

платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим советом МБДОУ в пределах утвержденного ФОТ.

2.4. Базовая часть ФОТ для учебно-вспомогательного, обслуживающего (вспомогательного) (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющий реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и прочего персонала МБДОУ обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемой работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работ работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОО.

2.5 Минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

В состав минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации не предполагает включение:

- районного коэффициента и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями;
- дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);
- повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

2.7. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

2.8. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.9. Заработная плата, условия оплаты труда, включая размер оклада 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 МБДОУ.

2.10. 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 союзом организаций профсоюзов, краевым объединением 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.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

Методика формирования и распределения ФОТ МОО разработана в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего

профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2014 №31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов, городских и муниципальных 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), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МОО, финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета.

Объем финансовых средств МОО определяется согласно расчету норматива бюджетного финансирования ФОТ из краевого бюджета в части средств на оплату труда педагогических работников, руководителя МОО, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, обслуживающего (вспомогательного) (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации) персонала, непосредственно осуществляющий реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования (младший воспитатель, помощник воспитателя), произведенному в соответствии с методикой, утвержденной нормативным правовым актом Алтайского края.»;

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

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

$\text{ФОТ МБДОУ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТРст}$, где:

ФОТр – ФОТ работников;

ФОТРст – фонд стимулирования руководителей МБДОУ.

3.5. ФОТРст руководителей МОО формируется учредителем – Комитетом.

Расчет ФОТРст осуществляется по формуле:

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

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

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

За счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ персонала непосредственно участвующего в реализации образовательных программ дошкольного образования:

- педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);
- административно-управленческого персонала (руководитель МОО, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, руководитель структурного подразделения);
- обслуживающего (вспомогательного) персонала, непосредственно осуществляющий реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования (младший воспитатель, помощник воспитателя);

За счет средств бюджета города формируется ФОТ:

- административно-управленческого персонала (заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер);
- учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, специалист по закупкам, кассир, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, диспетчер, техник-программист);
- прочего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий (грузчик), машинист по стирке и ремонту белья, уборщик территории, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, шеф-повар (повар), слесарь-сантехник, слесарь-электрик, столяр, плотник, машинист (кочегар).

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

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ (ВСПОМАГАТЕЛЬНОМУ), УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ПРОЧЕМУ ПЕРСОНАЛУ

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному, обслуживающему (вспомогательному) персоналу (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющий реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и прочему персоналу МБДОУ устанавливаются работодателем на основании отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже

минимальных рекомендуемых окладов. (Приложение 1 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования)

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников обслуживающего (вспомогательного) (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования персонала первого уровня		
		помощник воспитателя	5879
2.	Профессиональная квалификационная группа работников обслуживающего (вспомогательного) (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	7832
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	13061
	2	3	4
	второй	педагог дополнительного образования	13713
	третий	воспитатель, педагог-психолог	14304
	четвертый	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор	14928
4.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	5879
		кассир	5879
		секретарь	5879
		секретарь-машинистка	5879
5.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
	первый	техник-программист, диспетчер	8303
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	8435
6.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	8572
7.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых		

	профессий рабочих		
	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	5174
		дворник	5174
		подсобный рабочий (грузчик)	5174
		машинист по стирке и ремонту белья	5174
		уборщик территорий	5174
		кастелянша	5174
		кладовщик	5174
		сторож (вахтер)	5174
	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	электрик	7832
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7832
		водитель автомобиля	7832
		шеф-повар (повар)	7832
	второй	слесарь-сантехник	7832
		слесарь-электрик	7832
		столяр	7832
		плотник	7832
		кочегар	7832
8.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		специалист по закупкам	8572

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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

5.3. К окладам педагогических работников МОО устанавливаются повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за уровень образования;

5.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу (Приложение 2 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования):

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1	2	3
1.	Для педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (первую, высшую):	
1.1.	Первая квалификационная категория	1,1
1.2.	Высшая квалификационная категория	1,15
2.	Для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и кандидатов на эти должности:	
2.1.	Для кандидатов на должность руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения с оценкой результатов квалификационного испытания (с даты назначения на должность руководителя):	
	от 3,36 до 4,00 баллов	1,0
	от 4,01 балла и выше	1,1
2.2.	Для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений (по результатам очередной или внеочередной аттестации) с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 4,01 до 4,46 балла	1,1
	от 4,47 балла и выше	1,15

5.3.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу:

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

6. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам МОО 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 совмещение профессий (должностей);

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, по соглашению

сторон или пропорционально отработанному времени, согласно установленного оклада.

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, на основании результатов проведенной СОУТ работников МБДОУ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МБДОУ, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.2. МБДОУ 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 в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. Сверхурочная работа оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере заработной платы с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных системой оплаты труда, к окладу (ставке). 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;

6.1.5. совмещение профессий – это исполнение работником параллельно с основной работой дополнительной по другой профессии (должности), а равно выполнение обязанностей временно отсутствующего работника за дополнительную оплату. Совмещение профессий осуществляется без освобождения от основной работы в пределах нормы рабочего времени.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника, по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ МБДОУ. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня;

6.1.6. Размер доплаты может быть установлен как в виде твердой суммы, так и в процентах от оклада, но не должен превышать полную ставку по совмещаемой должности. При совмещении одной должности несколькими работниками, сумма всех доплат не должна превышать 100% ставки для этой должности по штатному расписанию.

6.1.7. Районный коэффициент (устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда.

6.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются работодателем и устанавливаются коллективным договором, локальными актами МОО, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МБДОУ.

7.СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

7.1. Для педагогических работников МБДОУ предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- **за** наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- 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;
- премии по итогам работы за текущий квартал, на основании утвержденных помесечных баллов, с учетом уволенных сотрудников и лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам.

- премии по итогам работы за полугодие, год, на основании утвержденных месячных баллов (без учета уволенных сотрудников и лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам)

- единовременное денежное поощрение ко «дню дошкольного работника», распределяется пропорционально количеству педагогических работников в твердой сумме;

- единовременное денежное поощрение при доведении дополнительных ассигнований по краевому бюджету;

- стимулирующая выплата за наставничество.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам МОО устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МОО, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОО, за исключением стимулирующей выплаты за наставничество, порядок осуществления которой и ее размер утверждаются приказом комитета по образованию города Барнаула.

7.1.1. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент:

за стаж педагогической деятельности, согласно стажу педагогической работы педагогического работника (Приложение 4 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования) в пределах стимулирующей части ФОТ.

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 но не более 7000 рублей в месяц;;

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

- за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации или 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 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», первые три года осуществляется ежемесячная выплата к должностному окладу, размер которой устанавливается в соответствии с локальными актами МОО, в пределах ФОТ МОО, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОО, 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 по образованию г.Барнаула №43-осн от 15.01.2020

Размер стимулирующих выплат за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта начисляется ежемесячно после формирования сводной ведомости посещения воспитанников, на основании критериев оценки педагогических работников по итогам предыдущего. Оплата производится за фактически отработанное время, с учетом нагрузки и штатной занятости педагогического работника. (Приложение 1)

7.1.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ (далее – Положение), утверждаемым коллегиальным органом управления МБДОУ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МБДОУ:

- по итогам рабочего полугодия (январь, июль) на основании критериев оценки и результативности деятельности педагогических работников пропорционально времени, отработанному педагогическим работником, в расчетном периоде.

- премии по итогам работы за: три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год производятся в соответствии с критериями и согласно установленным баллам, за счет экономии средств ФОТ МОО в соответствии с критериями оценки качества работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного

представительного органа работников МОО.

Размер стимулирующих выплат за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливается работодателем в пределах стимулирующей части ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МБДОУ.

Стимулирующая выплата за качество и результативность выплачивается педагогическому работнику только по основной должности, с учетом фактически отработанного времени в период, за который производится выплата.

Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.1.6. Стимулирующая выплата за наставничество устанавливается в порядке и в размере, утвержденных приказом комитета по образованию города Барнаула (далее-Комитет).

7.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ.

7.3. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам МОО устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МОО, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МБДОУ, за исключением стимулирующей выплаты за наставничество, порядок осуществления которой и ее размер утверждаются приказом Комитета.

8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ, ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ (ВСПОМАГАТЕЛЬНОМУ) И ПРОЧЕМУ ПЕРСОНАЛУ

8.1. Для учебно-вспомогательного, обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала МБДОУ предусмотрены стимулирующие выплаты:

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;

по итогам работы за год, согласно установленным критериям (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, утвержденным Положением « Об оценке качества работы учебно-вспомогательного, обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала МБДОУ» (далее Положение).

При разработке критериев по каждой должности 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 МОО. 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 нормативными актами МОО с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОО, и выплачиваются за счет экономии средств ФОТ МОО.

8.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного, обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала МБДОУ определяется работодателем, по согласованию с Управляющим Советом, согласно установленным критериям утвержденного Положения, пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде. в пределах стимулирующей части ФОТ. и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

8.3. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ выплачивается учебно-вспомогательному, обслуживающему (вспомогательному) и прочему персоналу МБДОУ только по основной должности. Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

9. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

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

К административно-управленческому персоналу относятся руководитель МОО (далее заведующий), заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе.

9.2. Оклад заведующего МБДОУ устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения 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 по образованию города Барнаула (Приложение №5 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования)

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель МОО	рубль	24667	21928	19191	16450

9.3. Оплата труда заведующего МБДОУ не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы основного персонала МБДОУ. К основному персоналу относятся педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по воспитанию и обучению воспитанников МБДОУ.

9.4. Размеры окладов заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя МОО в соответствии с локальными нормативными актами МОО.

Размер оклада руководителя структурного подразделения устанавливается на 20-50% ниже оклада руководителя МОО в соответствии с локальными нормативными актами МОО.

9.5. К окладам заведующего, заместителей устанавливаются коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- уровень образования,

9.5.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников (Приложение 2 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования)

№ 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

9.5.2. За уровень образования применяется коэффициент к окладу (Приложение №3 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования)

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

9.6.Заведующему, его заместителям устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 6 (Методики формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования)

9.7.Заведующему, его заместителям устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за качество, интенсивность и сложность труда;
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- премии.

9.7.1. Выплата за выслугу лет (стаж работы) для заведующего, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе устанавливается с учетом педагогического стажа, для заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе – с учетом работы в данной должности.

9.7.2.Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу МБДОУ устанавливаются за качество, интенсивность и сложность труда в зависимости от сложности работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы, фактической нагрузки и других мероприятий в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда, утвержденными в Положении МБДОУ.

9.7.3.За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды.

9.7.4.Административно-управленческому персоналу МБДОУ устанавливаются премии за эффективную работу в течение года, согласно критериям Положения и в соответствии с баллами.

9.8. Заведующему МБДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям МОО, утвержденным приказом Комитета по образованию города Барнаула, по результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги по муниципальному заданию. Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности заведующего МБДОУ проводится экспертной группой Комитета в соответствии с Положением об экспертной группе по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным приказом Комитета.

9.9. В трудовом договоре с заведующим предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление МБДОУ деятельности по оказанию платных образовательных услуг. Выплаты производятся за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг в

соответствии с Порядком назначения заведующим муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

9.10. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу МОО (кроме руководителя МОО) 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 МОО и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Периодичность осуществления стимулирующих выплат определяется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным локальными нормативными актами МОО.

9.11. Среднемесячная заработная плата руководителя МОО, его заместителей, главного бухгалтера и работников МОО рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 №540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя МОО и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на работодателя.

10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ДОПЛАТ

10.1. За дополнительный объем работ, не связанный с выполнением основных обязанностей, работникам устанавливается ежемесячная доплата.

10.2. Решение об установлении ежемесячной доплаты оформляется приказом заведующего.

11. ПОЛНОМОЧИЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО МБДОУ В ПРЕДЕЛАХ УТВЕРЖДЕННОГО ФОТ

Заведующий МБДОУ в пределах утвержденного ФОТ:

утверждает структуру МБДОУ, 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 МБДОУ, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ, если иное не установлено настоящим Положением».

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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