

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников учреждения
протоколом № 4
от «11» 08 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад № 93»
И.С. Алешина
от «11» 08 2022 г. № 105-сст



СОГЛАСОВАНО
Председателем первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №93»
Л.С. Шафоростова

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 93»
общеразвивающего вида
(МБДОУ «Детский сад № 93»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке формирования и распределении фонда оплаты труда (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №93» общеразвивающего вида (далее – МБДОУ) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «приказами Министерства образования и науки Российской Федерации: от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,»; 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 и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края (далее – постановление Администрации Алтайского края), приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 31.01.2014 №607 «Об утверждении размеров нормативов бюджетного финансирования на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края» (далее – приказ Главного управления), постановлением Администрации города Барнаула от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования» (в редакции постановления от 10.08.2022 №1178), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ, финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета.

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работникам МБДОУ с учетом уровня образования,

квалификации и 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 способствует привлечению высококвалифицированных педагогических работников в МБДОУ с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. 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 Правительства Алтайского края, администрации города Барнаула.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат. Руководитель МОУ 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 компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ Учреждения. Заработная плата работников МОУ устанавливается работодателем.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллегиальным органом управления Учреждения к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОУ.

2.4. Базовая часть ФОТ для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ обеспечивает гарантированную оплату труда работников исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы всех работников устанавливается исходя из оценки качества работы работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОУ.

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

«Руководитель МОУ обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств формирует ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующую части, обеспечивает установление заработной платы работников МОУ.»;

2.6. 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, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 Учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

2.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.10. 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»).

2.11. Оплата труда работников МОО, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.12. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда».

3. Формирование ФОТ

3.1. 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 Учреждения 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 Учреждения.

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

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

3.4. ФОТ Учреждения состоит из ФОТ работников и фонда стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле: $FOТ Учреждения = FOТ p + FOТ Pст$, где:

ФОТ p - ФОТ работников;

ФОТ Pст - фонд стимулирования руководителей Учреждения.

3.5. ФОТ Pст руководителей Учреждения формируется учредителем -

Комитетом. Расчет ФОТ Рст осуществляется по формуле:

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

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

4. Распределение ФОТ

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

4.1.1. 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, инструктор по физической культуре);

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

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

4.1.2. За счет средств бюджета города формируется ФОТ:

административно-управленческого персонала (заместитель руководителя по АХЧ, главный бухгалтер);

учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, специалист по закупкам, кассир, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, диспетчер, техник-программист);

обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий (грузчик), машинист по стирке и ремонту белья, уборщик территории, кастаньяша, 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 Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения 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 МОО устанавливаются работодателем 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» (с изм. и доп.), от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изм. и доп.), от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изм. и доп.).

5.3. К окладам педагогических работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования.

5.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий

коэффициент к окладу (приложение 2);

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

6. Доплаты и надбавки компенсационного характера

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 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 выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОО, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

6.1.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, 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 Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику Учреждения производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ Учреждения;

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. 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 работодателем и устанавливаются коллективным договором, локальными актами Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОО.

7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

7.1. Для педагогических работников Учреждения 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;
- за наставничество;
- денежные премии по итогам работы за квартал, год, в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами.

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 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;
- 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», 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;

7.1.5. Стимулирующие выплаты за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников МОО, утверждаемым коллегиальным органом управления МОО, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОО. Размер стимулирующих выплат устанавливается работодателем в пределах стимулирующей части ФОТ, с учетом мнения выборного первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОО.

Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) производятся 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. Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Положение разрабатывается МОО 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 МОО, в пределах выделенных средств, с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 №404 «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 руководителя Учреждения.

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

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

8. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

8.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения 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 Учреждения по каждой должности.

При разработке критериев учитываются показатели:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- за сохранность материально-технического оснащения.

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 Учреждения.

При разработке критериев учитываются следующие показатели:

- за создание условий для оказания качественной услуги;
- обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;

содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

8.1.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения определяется работодателем МОО согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

8.1.3. Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) устанавливаются за эффективную работу, 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 выплачивается за счет экономии средств ФОТ МОО.

8.2. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения оформляется приказом работодателем МОО.

9. Оплата труда административно-управленческого персонала

9.1. Оплата труда административно-управленческого персонала Учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат. К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся руководитель Учреждения, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер.

9.2. Оклад руководителя Учреждения 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).

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

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 руководителя, заместителей, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования.

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

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

9.6. Руководителю, его заместителям, и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 6 Методики.

9.7. Руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);

- за качество, интенсивность и сложность труда;

- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

- денежные премии по итогам работы за квартал, год, в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами.

9.7.1. Выплата за выслугу лет (стаж работы) для руководителя, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, устанавливается с учетом педагогического стажа, для заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе - с учетом работы в данной должности, для главного бухгалтера - с учетом стажа работы по специальности (приложение 4);

9.7.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу Учреждения 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 локальных нормативных актах Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОО.

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, указанных в разделе 7 Методики с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МОО.

9.7.4. Административно-управленческому персоналу Учреждения устанавливаются премии за эффективную работу в течение года.

9.8. Руководителю МОО 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.

9.9. В трудовом договоре с руководителем Учреждения предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление Учреждением деятельности по оказанию 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 образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

9.10. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу МОО (кроме руководителя МОО) определяется работодателям 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. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (за исключением руководителя) оформляется приказом руководителя Учреждения, руководителю Учреждения - приказом Комитета.

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

10. Полномочия руководителя в пределах утвержденного ФОТ

Руководитель Учреждения 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 Учреждения, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

11. Заключительное положение

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

№	Квалифи-	Наименование	Размер	минимальных
---	----------	--------------	--------	-------------

административно-управленческого персонала

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

Приложение 4

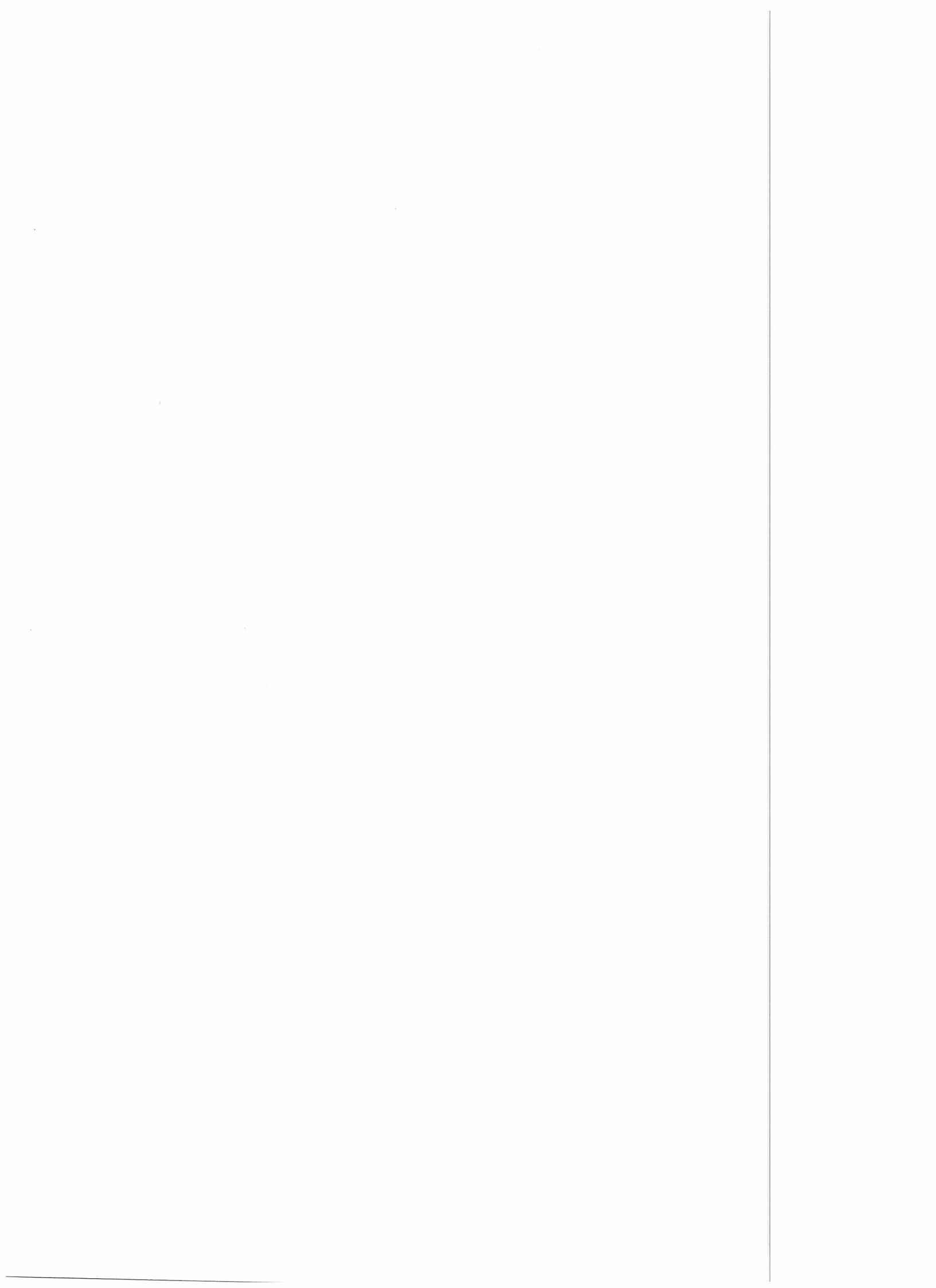
КОЭФФИЦИЕНТЫ
за стаж работы административно-управленческого персонала,
педагогических работников МОО

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 МОО

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель МОО	рубль	18600	16533	14470	12402



8.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам	
	специалист по закупкам	6906

Приложение 2

КОЭФФИЦИЕНТЫ

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

№ 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 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,

п/п	квалификационный уровень	должностей	рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	6310
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	7922
	второй	педагог дополнительного образования	8316
	третий	воспитатель, педагог-психолог	9111
	четвертый	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	9508
4.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	4736
		кассир	4736
		секретарь	4736
		секретарь-машинистка	4736
5.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня		
	первый	техник-программист, диспетчер	6690
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	6797
6.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	6906
7.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
	Общепромышленные профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	4168
		дворник	4168
		подсобный рабочий (грузчик)	4168
		машинист по стирке и ремонту белья	4168
		уборщик территорий	4168
		кастелянша	4168
		кладовщик	4168
		сторож (вахтер)	4168
	Общепромышленные профессии рабочих второго уровня		
	первый	электрик	6310
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6310
		водитель автомобиля	6310
		шеф-повар (повар)	6310
	второй	слесарь-сантехник	6310
		слесарь-электрик	6310
		столяр	6310
		плотник	6310
		кочегар	6310