

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБДОУ ЦРР- «Д/с №90»  
*Е.П. Коньшкіна*

ПРИНЯТО  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
Протокол №2а от 25.09.2019

УТВЕРЖДЕНО  
приказом и.о. заведующего  
от 25.09.2017 №57-осн  
*С.Р. Орлова*

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка- «Детский сад №90 «Надежда»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы города Барнаула от 22.12.2008 № 4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Барнаула», с постановлением администрации города Барнаула от 21.10.2016 № 2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования», на основании Постановления администрации города Барнаула от 18.09.2019 №1609 «О внесении изменения в приложение 2 к постановлению администрации города от 21.10.2016 №2086 (в редакции постановления от 25.07.2019 №1181), в целях совершенствования системы оплаты труда работников и механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда, усиления социально-экономической и правовой защиты, стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышения исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда и исчисления заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка- «Детский сад №90 «Надежда» (далее – ДОУ), за счет средств бюджета Алтайского края и оплаты труда работников ДОУ и за счет средств поступающих из городского бюджета в виде субвенций на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования.

1.3. Заработная плата работников ДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Алтайском крае.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ДОУ устанавливаются заведующим в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты

стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Фонд оплаты труда ДОУ утверждается главными распорядителями средств бюджета – администрацией Алтайского края и города Барнаула на соответствующий финансовый год.

1.7. Штатное расписание разрабатывается ДОУ в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.8. Должности работников, включаемые в штатное расписание ДОУ, должны соответствовать его уставным целям, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.9. Методика расчета норматива финансирования фонда оплаты труда (далее – Методика) ДОУ разработана в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в 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 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)

1.10. Методика определяет структуру муниципальной услуги ДОУ на предоставление общедоступного бесплатного дошкольного образования и расчет норматива бюджетного финансирования затрат на содержание одного воспитанника.

1.11. Методика включает расходы на предоставление муниципальной услуги дошкольного образования воспитаннику (с учетом затрат на ФОТ педагогического, административно-управленческого, обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала).

## **2. МЕТОДИКА РАСЧЕТА НОРМАТИВА ФИНАНСИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДОУ**

2.1. Определение объема финансовых средств ДОУ по ФОТ из городского бюджета.

Объем финансовых средств ДОУ по ФОТ из городского бюджета рассчитывается по формуле:  $V_{\text{фин.ср}} = \left( \sum_{i=1-4} N_{\text{общ}} \times K_{iy} \right) \times (B_{\text{общ}} + \sum_{i=5-8} (K_{ir} \times V_i))$ , где:

$i=1-4$

$i=5-8$   $B=5-8$

$V_{\text{фин.ср}}$  – объем финансовых средств ДОУ по ФОТ из городского бюджета;

$N_{\text{общ}}$  – норматив финансирования ДОУ в расчете на одного воспитанника старше трех лет группы общеразвивающей направленности в год по фонду заработной платы и начислениям утверждается приказом комитета по образованию города Барнаула (далее – Комитет) в пределах выделенных средств;

$K_{iy}$  (1-4) – коэффициенты специфики ДОУ:

$K_2$  – коэффициент, учитывающий категорию ДОУ:

2 категория – 1,0 (МОО общеразвивающего вида);

$K_4$  – поправочный коэффициент в зависимости от количества групп в ДООУ:  
с численностью до 50 воспитанников – 1,2;

5-8 групп – 0,95.

$K_{i\text{г}}$  (5-8) – коэффициенты специфики групп (размер коэффициента соответствует коэффициенту удорожания услуги от номинального размера стоимости услуги дошкольного образования для воспитанников старше трех лет групп общеразвивающей направленности):

$K_5$  – коэффициент, учитывающий повышенную стоимость услуги в группах для воспитанников до 3 лет, – 1,35;

$B_5$  – количество воспитанников в группах до 3 лет;

$B$  – количество воспитанников в группах общеразвивающей направленности ДООУ согласно прогнозным показателям, предоставленным специалистами отдела дошкольного образования специалистам экономической группы централизованной бухгалтерии Комитета.

2.2. Определение объема финансовых средств ДООУ по ФОТ из краевого бюджета:

2.2.1. Объем финансовых средств ДООУ определяется согласно расчету норматива бюджетного финансирования ФОТ из краевого бюджета в части средств на оплату труда педагогическим работникам.

2.2.2. Нормативные затраты по заработной плате педагогических работников в расчете на одного воспитанника ( $N_{mn}$ ) в зависимости от направленности групп и режима пребывания воспитанников в ДООУ исчисляются по формуле:

$N_{mn} = N \times K_m \times K_n$ , где:

$m$  – режим пребывания в ДООУ;

$n$  – направленность групп в ДООУ;

$N$  – норматив расходов по заработной плате в расчете на одного воспитанника из средств краевого бюджета определяется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края и утверждается приказом Главного управления с учетом коэффициентов удорожания образовательной услуги в зависимости от режима пребывания воспитанников в ДООУ и коэффициентов удорожания образовательной услуги в зависимости от направленности групп в ДООУ;

$K_m$  – коэффициент удорожания образовательной услуги в зависимости от режима пребывания воспитанников в ДООУ (приложение 1);

$K_n$  – коэффициент удорожания образовательной услуги в зависимости от направленности групп в ДООУ (приложение 2).

2.2.3. Распределение объема средств субвенции по ДООУ из краевого бюджета осуществляется Комитетом по формуле:

$$S_i = \left( \sum_{mn=1}^4 N^{mn} \times C^{mn} \right) \times K_i + W + D_{\text{инв}}, \text{ где:}$$

$S_i$  – объем средств субвенции ДООУ из краевого бюджета;

$N^{mn}$  – нормативные затраты по заработной плате педагогическим работникам в расчете на одного воспитанника в зависимости от направленности групп ( $n$ ) и режима пребывания воспитанников в ДООУ ( $m$ ), с учетом районного коэффициента;

$C^{mn}$  – количество воспитанников в зависимости от направленности групп ( $n$ ) и режима пребывания воспитанников в ДООУ ( $m$ ) на начало финансового года;

$K_i$  – адаптационный коэффициент, учитывающий выполнение целевого показателя по средней заработной плате педагогических работников, устанавливается приказом Комитета на очередной финансовый год;

$W$  – расходы на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам ДООУ за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной

деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляются в соответствии с приказом Комитета «Об утверждении Порядка осуществления стимулирующих выплат за воспитательно -образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта педагогическим работникам муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула»;

$D_{инв}$  – средства на оплату труда педагогическим работникам с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, посещающими группы общеразвивающей направленности в ДООУ, исчисляются по формуле:

$$D_{инв} = N_{общ} \times K_{инв} \times P_{инв}, \text{ где:}$$

$N_{общ}$  – норматив расходов по заработной плате педагогическим работникам в расчете на одного воспитанника, посещающего группу общеразвивающей направленности (село, город), утвержденный приказом Главного управления;

$K_{инв}$  – количество детей-инвалидов или детей с ограниченными возможностями здоровья;

$P_{инв}$  – коэффициент 0,2 для детей – инвалидов и 0,4 для детей с ограниченными возможностями здоровья.

2.3. Расчет норматива оказания муниципальной услуги дошкольного образования воспитаннику по фонду заработной платы и начислениям:

2.3.1. Норматив финансирования расходов по ФОТ педагогического, административно-управленческого, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, приходящегося на одного воспитанника в ДООУ, определяется в зависимости от типа, вида и категории ДООУ.

2.3.2. Количество штатных единиц педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДООУ рассчитывается с учетом рекомендаций, изложенных в письме Комитета от 23.12.2008 №01-14/2176 «О штатах муниципальных дошкольных образовательных учреждений», в пределах выделенных средств.

2.3.3. За базовый норматив финансирования единицы муниципальной услуги по ФОТ (далее – базовый норматив) принимается норматив финансирования ДООУ в расчете на одного воспитанника группы общеразвивающей направленности старше трех лет ( $N_{общ}$ ).

2.3.4. Базовый норматив рассчитывается по формуле:

$$N_{общ} = \text{ФОТ}_{общ} / V_{общ}, \text{ где:}$$

$N_{общ}$  – норматив финансирования ДООУ в расчете на одного воспитанника старше трех лет группы общеразвивающей направленности в год по фонду заработной платы и начислениям, устанавливается приказом Комитета;

$\text{ФОТ}_{общ}$  работников групп общеразвивающей направленности в ДООУ рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{общ} = (\text{ФОТ}_{пп} + \text{ФОТ}_{пр}), \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{пп}$  – ФОТ педагогических работников групп общеразвивающей направленности;

$\text{ФОТ}_{пр}$  – ФОТ прочих работников групп общеразвивающей направленности;

$V_{общ}$  – количество воспитанников в группах общеразвивающей направленности ДООУ согласно прогнозным показателям, предоставленным специалистами отдела дошкольного образования специалистам экономической группы централизованной бухгалтерии Комитета.

2.3.5. Норматив финансирования расходов фонда оплаты труда на одного воспитанника (далее - НФОТ) по ДООУ рассчитывается по формуле:

$$\text{НФОТ} = \text{ФОТ ДООУ} / V, \text{ где:}$$

$$\text{ФОТ ДООУ} = \text{ФОТ}_{пп} + \text{ФОТ}_{пр}, \text{ где}$$

ФОТ ДОУ – затраты на ФОТ педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

ФОТ<sub>п</sub> – ФОТ педагогических работников;

ФОТ<sub>уп</sub> – ФОТ административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

В – количество воспитанников в ДОУ.

2.3.6. Размер базового норматива финансирования единицы муниципальной услуги по ФОТ ДОУ из городского бюджета и стоимость оказания единицы услуги дошкольного образования по ФОТ по видам удорожания услуги к нормативу на одного воспитанника группы общеразвивающей направленности в ДОУ утверждаются приказом Комитета на очередной финансовый год.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДОУ**

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

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

3.3. 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.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллегиальным органом управления ДОУ, к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ.

3.4. 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. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы заведующим ДОУ.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

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

#### **4. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДООУ**

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

4.2. Порядок определения объема финансовых средств ДООУ на текущий год осуществляется согласно Методике МОО.

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

4.4. ФОТ ДООУ состоит из ФОТ работников и фонда стимулирования руководителя и рассчитывается по формуле:

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

ФОТ р – ФОТ работников;

ФОТ Рст – фонд стимулирования заведующего ДООУ.

4.5. ФОТ Рст заведующего ДООУ формируется учредителем – Комитетом.

Расчет ФОТ Рст осуществляется по формуле:  $\text{ФОТ Рст} = \text{ФОТ МОО} \times \text{ц}$ ,

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

#### **5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДООУ**

5.1. При распределении ФОТ в ДООУ выделяются части краевого и городского бюджетов:

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

- за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

- административно-управленческого персонала (заведующий);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, техник-программист);

- обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий (грузчик), машинист по стирке и ремонту белья, уборщик территории (дворник), заведующий материальным складом (кастелянша), сторож, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь-сантехник).

5.2. Заведующий ДООУ формирует и утверждает штатное расписание ДООУ в пределах выделенных средств.

#### **6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ ДООУ**

6.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОУ устанавливаются заведующим 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 (приложение 1).

6.2. 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».

6.3. К окладам педагогических работников ДОУ устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования.

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

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

## **7. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ДОУ**

7.1. 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;
- районный коэффициент к заработной плате.

7.1.1. 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 представительного органа работников, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

7.1.2. 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;

7.1.3. 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;

7.1.4. 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;

7.1.5. 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;

7.1.6. 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;

7.1.7. 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.

7.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются заведующим ДОУ и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами ДОУ, с учетом мнения представительного органа работников ДОУ.

## **8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДОУ**

8.1. 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 (первые три года);
- 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 год.

8.1.1. 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 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», – 1,05.

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

8.1.3. 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 ДОО на оплату труда;

8.1.4. 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;

8.1.5. 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), утвержденным заведующим ДОО. Размер выплаты устанавливается заведующим ДОО по согласованию с представительным органом работников ДОО, к компетенции которого относится указанная функция, и выборным профсоюзным органом в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Положение разрабатывается ДОО в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части ДОО, утвержденным приказом Комитета.

8.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего ДОО.

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

8.4. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам ДОО устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом ДОО, с учетом мнения представительного органа работников ДОО.

## **9. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ ДОО**

9.1. 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).

9.1.1. 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 ДООУ по каждой должности. При разработке критериев учитываются показатели:

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

9.1.2. 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 ДООУ. 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.

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

9.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДООУ определяется заведующим ДООУ согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами ДООУ, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

9.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДООУ оформляется приказом заведующего ДООУ.

## **10. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ДООУ**

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

К административно-управленческому персоналу ДООУ относятся заведующий ДООУ.

10.2. Оклад заведующего ДООУ устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения ДООУ 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).

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

10.3.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников (приложение 2);

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

10.4. Руководителю ДОУ устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 6 Методики.

10.5. Заведующему ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты:

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

10.5.1. Выплата за выслугу лет (стаж работы) для заведующего устанавливается с учетом педагогического стажа (приложение 4);

10.5.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу ДОУ 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 ДОУ;

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

10.5.4. Административно-управленческому персоналу ДОУ устанавливаются премии за эффективную работу в течение года.

10.6. Заведующему ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям МОУ, утвержденным приказом Комитета, по результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги по муниципальному заданию и постановлением администрации города от 18.03.2015 №365 «Об утверждении стандартов качества предоставления муниципальных услуг в сфере образования». Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности заведующего ДОУ 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.

10.7. В трудовом договоре с руководителем ДОУ предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление ДОУ 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.

10.8. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу - руководителю ДОУ оформляется приказом Комитета.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

11.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда заведующий ДОУ несет ответственность в соответствии

с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств заведующий ДООУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ДООУ услуг, ДООУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11.5. Вопросы, не оговоренные настоящим Положением, решаются ДООУ самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

11.6. Настоящее Положение действует до принятия нового.

Положение принято собранием  
трудового коллектива МБДООУ ЦРР-«Д/с №90»

Протокол от 25.09.2019 г. №2а

Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ

№	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер минимальных окладов
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		Помощник воспитателя	3641
2	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
		Младший воспитатель	4853
3	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	Первый	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	5726
	Второй	Педагог дополнительного образования	6012
	Третий	Воспитатель, педагог-психолог	6585
	Четвертый	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	6871
4	Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих первого уровня		
	Первый	Делопроизводитель	3641
		Кассир	3641
	Первый	Секретарь	3641
		Секретарь-машинистка	3641
5	Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих второго уровня		
	Первый	Техник-программист, диспетчер	5145
	Второй	Заведующий складом, заведующий хозяйством	5228
6	Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей		

	служащих третьего уровня		
	Первый	бухгалтер	5311
7	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих		
	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	Первый	Уборщик служебных помещений	3204
		Дворник	3204
		Подсобный рабочий (грузчик)	3204
		Машинист по стирке и ремонту белья	3204
		Уборщик территорий	3204
		Кастелянша	3204
		Кладовщик	3204
		Сторож (вахтер)	3204
	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	Первый	Электрик	4853
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4853
		Водитель автомобиля	4853
		Шеф-повар (повар)	4853
		Второй	Слесарь-сантехник
	Слесарь-электрик		4853
	Столяр		4853
	Плотник		4853
	Кочегар		4853
8	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		Специалист по закупкам	5311

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

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1	2	3
1.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами Комитета от 24.04.2011 N 258-осн, от 17.02.2012 N 214-осн, от 24.02.2012 N 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 <a href="#">приказа</a> Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276, в соответствии с письмом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 03.07.2014N02-06/06/494 "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
3.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами Комитета от 26.12.2013 N 1598-осн, от 29.04.2014 N 636-осн на соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
3.1.	Вновь назначаемый руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1
3.2.	Вновь назначаемый руководитель от 4,01 балла и более	1,1
3.3.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,01 до 4,46 балла	1,1
3.4.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,47 балла и выше	1,15



### Приложение 3

#### Коэффициенты за уровень образования педагогических работников, административно- управленческого персонала

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 ДОУ

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

#### Размеры должностного оклада руководителя МБДОУ

Наименование должности	Единица измерения	Группа по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель МОО	Рубль	13006	11561	10118	8671

Пропиновано, процимеровано,

скреплено печатью

№ 10/10/10/10/10/10 листа (ов).

И.о. заведующего МБДОУ ЦРР-

«Д/с №90»

С.Р. Орлова

