


СОГЛАСОВАНО
председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад №67»

Н.А. Махова
07.09.2022

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №67»
от 09.09.2022 №132-осн.


П.Н. Поклонская

СОГЛАСОВАНО
общим собранием трудового коллектива
протокол от 07.09.2022 №5

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №67»

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Руководитель Учреждения обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств формирования ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующую часть.

2.2. Оплата, включающая коэффициенты и оклады, доплаты и надбавки составляет базовую часть ФОТ Учреждения. Заработная плата работников Учреждения устанавливается работодателем.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, сложности выполняемой работы, количества и качества трудовых функций.

2.4. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Учреждением с учетом выполнения работниками Учреждения в пределах утвержденного ФОТ.

2.5. Базовая часть ФОТ для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда работников исходя из объема выполняемой работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из

г. Барнаул

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №67» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации г. Барнаула №2086 от 21.10.2016 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования» в редакции постановления от 10.08.2022 №1178 и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №67» (далее – Учреждение).

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

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Алтайского края, администрации города Барнаула.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Руководитель Учреждения обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств формирует ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующую часть.

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

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников Учреждения 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 Учреждения в пределах утвержденного ФОТ.

2.4. Базовая часть ФОТ для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда работников исходя из объема выполняемой работы.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из

оценки качества работ заведующим Учреждением с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения.

2.5. 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.

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.

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 Учреждения.

III. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

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 МОО.

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:

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

$\text{ФОТ}_{\text{р}}$ – ФОТ работников;

$\text{ФОТ}_{\text{Рст}}$ – фонд стимулирования руководителей Учреждения.

3.5. $\text{ФОТ}_{\text{Рст}}$ руководителей МОО формируется учредителем – Комитетом по образованию города Барнаула.

Расчет $\text{ФОТ}_{\text{Рст}}$ осуществляется по формуле:

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

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

IV. Распределение ФОТ Учреждения

4.1. При распределении ФОТ в Учреждении 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, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

– учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя);

– **за счет средств бюджета города формируется ФОТ:**

– административно – управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе);

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

– обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий (грузчик), машинист по стирке и ремонту белья, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, шеф-повар (повар).

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

V. Порядок установления окладов педагогическим работникам, учебно – вспомогательному и обслуживающему Учреждения

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно - вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основании отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже минимальных рекомендуемых окладов. (приложение к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования)

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		помощник воспитателя	4736
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 общетраслевых должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	4736
		кассир	4736
		секретарь	4736
		секретарь-машинистка	4736
5	Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих второго уровня		
	первый	техник-программист, диспетчер	6690
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	6797
6	Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	6906
	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих		
7	Общетраслевые профессии рабочих первого уровня		

	первый	уборщик служебных помещений	4168
		дворник	4168
		подсобный рабочий (грузчик)	4168
		машинист по стирке и ремонту белья	4168
		уборщик территории	4168
		кастелянша	4168
		кладовщик	4168
		сторож(вахтер)	4168
Общепрофессиональные 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
Должность, не отнесенная к квалификационным группам			
	Специалист по закупкам		6906

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)

№	Квалификационная категория	Коэффициент
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

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

VI. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам Учреждения

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 местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в порядке совмещения профессий (должностей);
- за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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 Учреждения.

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;
- не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

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

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

VII. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения

7.1. Для педагогических работников Учреждения 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;
- за наставничество;
- премии по итогам работы за год на основании утвержденных баллов за квартал, шесть месяцев, год без учета уволенных и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

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), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) – 1,1, но не более 3000 рублей в месяц;
- 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);

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 пунктом 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» первые три года устанавливается ежемесячная выплата к должностному окладу, размер которой устанавливается в соответствии с локальными актами Учреждения, в пределах ФОТ Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения, но не менее 30% от размера должностного оклада – в первый год работы, не менее 20% - во второй год работы, не менее 10% - в третий год работы.

7.1.4. Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным приказом Комитета по образованию г. Барнаула №1732-осн от 12.10.2015 (изменение Приказ №2144-осн от 15.11.2016)

7.1.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников Учреждения, утвержденным коллегиальным органом управления Учреждением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного органа представительного органа работников Учреждения.

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

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

Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Положение разрабатывается Учреждением в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части Учреждения, утвержденным приказом комитета.

7.1.6. Стимулирующие выплаты за наставничество устанавливаются в порядке и в размере, утвержденными локальными нормативными актами Учреждения, 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 и профессионального образования»

7.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего.

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

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

VIII. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения

8.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения 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 о стимулирующих выплатах учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБДОУ» (далее Положение).

8.1.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности предусматривают:

- постоянные стимулирующие выплаты, размер и порядок которых устанавливается Учреждением на продолжительный срок, но не менее 1 года в пределах ФОТ, и максимальным размером на конкретного работника не ограничиваются;
- разовые стимулирующие выплаты устанавливаются на основании установленным критериям (при наличии ФОТ).

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

8.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения определяется работодателем Учреждения согласно установленным критериям оценки деятельности работников и могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

8.3. При разработке критериев по каждой должности учитываются показатели:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- сохранность материально-технического оснащения.
- за интенсивность и высокую результативность;
- за создание условий для оказания качественной услуги;
- обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

8.4. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения определяется заведующим согласно установленным критериям утвержденного Положения, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

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

IX. Оплата труда административно-управленческого персонала Учреждения

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 относятся заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе.

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

9.3. К окладам заместителей устанавливаются коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- уровень образования.

9.4. 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. За уровень образования применяется коэффициент ко кладу (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. Заместителям заведующего 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. Заместителям заведующего устанавливаются стимулирующие выплаты:

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

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

9.9. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу 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 Учреждения;

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

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

9.12. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу Учреждения (кроме руководителя Учреждения) определяется работодателем по результатам оценки труда в пределах стимулирующей части ФОТ с учетом мнения выборного первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Периодичность осуществления стимулирующих выплат определяется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным локальными актами Учреждения в пределах стимулирующей части ФОТ.

Х. Порядок и условия установления постоянных ежемесячных доплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения

Порядок и условия установления постоянных доплат учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы) устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

XI. Полномочия заведующего в пределах утвержденного ФОТ

Заведующий Учреждением 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 если иное не установлено Методикой.

XII. 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.