Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка – детский сад № 21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива

Протокол общего собрания № 04 от 28.12.2023

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ ЦРР – детского сада № 21 «Малышок»

- М.В. Свит

Приказ №.48/01 от 29.12.2023

Марина Викторовна Свит

Подписано: Марина Викторовна Свит
DN: cn=Марина Викторовна Свит, c=RU, o=МБДОУ ЦРР - детский сад №21, ou=заведующий, email=n.detsad21@yandex.ru
Дата: 2026.11.09 15:51:48 +07'00'

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада № 21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края (в новой редакции)

Введено в действие с 01.10.2023

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада № 21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края (в новой редакции)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда (далее Положение) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края (далее – ДОО) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 «Об образовании», Постановлением Администрации города Новоалтайска от 19.07.2019 № 1194 «Об утверждении Методики формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций» и других локальных актов, регулирующих оплату труда в муниципальных образовательных учреждениях и регулирует порядок и условия оплаты труда работников ДОО.

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

1.3. Положение способствует привлечению высококвалифицированных педагогических работников в ДОО с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

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

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДОО

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

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

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников ДОО обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики ДОО и работы с воспитанниками в группах компенсирующей и комбинированной направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллегиальным органом управления ДОО - Управляющим Советом учреждения, к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ.

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

2.5. ФОТ работников ДОО 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 ДОО самостоятельно.

2.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевым объединением работодателей и Администрацией Алтайского края о минимальном размере оплаты труда в Алтайском крае, а при его отсутствии – не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом ДОО могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

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

2.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

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

3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОТ ДОО

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

3.2. Порядок определения объема финансовых средств ДОО на текущий год осуществляется согласно Методике. формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Новоалтайска, реализующих программы дошкольного образования.

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОТ ДОО

4.1. При распределении ФОТ в ДОО 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 дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, воспитатель по физической культуре, воспитатель по ИЗО, старший методист);

за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

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

учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий складом, оператор ИВТ);

обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, грузчик, машинист по стирке и ремонту белья, уборщик территории, сторож ,вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, шеф-повар, повар, подсобный рабочий, инженер-электрик, швея, помощник заведующего по организации питания).

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

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

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОО устанавливаются руководителем ДОО 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. (приложение1) В должностные оклады педагогических работников образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

5.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.3. К окладам педагогических работников ДОО устанавливаются повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за уровень образования;

за работу с воспитанниками в группах компенсирующей, комбинированной направленности;

за специфику категории ДОО «Центр развития ребенка».

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);

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

5.3.4. за специфику категории ДОО «Центр развития ребенка» применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,1.

5.3.5. младшим воспитателям за стаж работы в должности младшего воспитателя применяется повышающий коэффициент: стаж работы до 5 лет – 1 ,стаж работы от 5 до 10 лет - 1,03, стаж работы от 10 лет и выше – 1,05.

6. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ДОО

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

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

персонифицированные доплаты;

районный коэффициент к заработной плате;

6.1.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

6.1.2. ДОО осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в повышенном размере - 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;

6.1.4.оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого помимо тарифной ставки или оклада включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производятся следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системы оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже МРОТ без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад.

По желанию работника 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 ДОО 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 ДОО;

6.1.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

6.1.7. персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и установленным минимальным размером оплаты труда;

6.1.8. районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

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

7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДОО

7.1. Для педагогических работников ДОО предусмотрены стимулирующие выплаты:

за выслугу лет (стаж работы);

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первый год-30%,второй год -20%, третий год – 10%);

за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;

за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;

премии по итогам работы, единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие);

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 организации или профессиональной деятельности) – 1,2;

за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности),

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

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

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

7.1.3. выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата к должностному окладу; размер выплаты определяется ДОО самостоятельно в пределах средств, выделенных ДОО на оплату труда;

7.1.4. стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций города Новоалтайска, утвержденным приказом Комитета, локальным актом учреждения;

7.1.5. стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца и премии по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников ДОО (далее – Положение), утверждаемым руководителем ДОО. Размер выплаты устанавливается руководителем ДОО по согласованию с представительным органом работников МОО, 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.

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

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

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

8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ ДОО

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

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;

премии по итогам работы, единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) (при наличии экономии ФОТ);

8.1.1. стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утвержденными локальными актами ДОО по каждой должности. При разработке критериев учитываются показатели:

за качественное исполнение должностных обязанностей;

сохранность материально-технического оснащения;

8.1.2. стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда работников, утвержденными локальными актами ДОО. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

за создание условий для оказания качественной услуги;

обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;

содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

8.1.3. премии устанавливаются за эффективную работу работника в течение года в соответствии с установленными показателями и критериями оценки в локальных нормативных актах ДОО.

8.2. Размер ежемесячных стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО определяется руководителем ДОО согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами ДОО, в пределах стимулирующей части ФОТ и должен обеспечивать уровень заработной платы не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

8.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОО оформляется приказом руководителя ДОО.

9. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ДОО

9.1. Система оплаты труда руководителя, заместителя руководителя ДОО включает в себя размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

9.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителя, заместителя руководителя ДОО устанавливаются Методикой формирования и

распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Новоалтайска, реализующих программы дошкольного образования.

9.1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя ДОО, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Для руководителя устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- персонифицированная доплата.

Виды выплат компенсационного характера для заместителя руководителя ДОО, их порядок, размеры и условия устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами ДОО в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Новоалтайска, реализующих программы дошкольного образования (далее Методика).

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителя, заместителя руководителя ДОО. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных муниципальным бюджетным учреждениям на оплату труда работников.

9.1.3. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для заместителя руководителя ДОО определяются в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются соглашениями, Методикой, иными локальными нормативными актами ДОО.

Для руководителя ДОО устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная выплаты за интенсивность работы и высокие результаты работы;

- ежемесячная выплаты за стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

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

В случае привлечения к дисциплинарной ответственности руководитель ДОО может быть лишен права на стимулирующие выплаты.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячнойили ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) илидля произвольного снижения их размера, а также не являются препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

В отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых

удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Решения о лишении права на стимулирующие выплаты и о восстановлении в правах на стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации утверждаются распоряжением Администрации города Новоалтайска.

В случае если руководитель ДОО, лишённый стимулирующих выплат, оспорит дисциплинарное взыскание в судебном порядке и докажет незаконность привлечения его к дисциплинарной ответственности, руководитель ДОО будет восстановлен в правах на стимулирующие выплаты в двухнедельный срок с даты вынесения судебного решения.

Восстановленному в правах руководителю, стимулирующие выплаты назначаются с даты вынесения решения суда.

9.2.1. Заработная плата руководителя ДОО, его заместителя состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя ДОО устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя, определяемого в соответствии с Приложением 2, на повышающий коэффициент по следующей формуле:

Др = (Мдо х Пк х Псз) , где:

Др – должностной оклад руководителя образовательной организации;

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

Пк – повышающий коэффициент, установленный Администрацией города Новоалтайска в соответствии с Приложением 3; данный коэффициент утверждается Администрацией города ежегодно на 01 сентября;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады руководителя включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

Для определения группы по оплате труда и повышающего коэффициента к минимальному окладу руководителя ежегодно учреждается коллегиальный орган (далее «комиссия»).

В состав комиссии входят: заместитель главы Администрации города по социальным вопросам; председатель комитета по образованию Администрации города Новоалтайска; заместитель председателя комитета по образованию Администрации города Новоалтайска; главный специалист, инспектор школ; главный специалист, инспектор по работе с семьями, находящимися в СОП; главный специалист, инспектор по детским садам; заведующий информационно-методическим кабинетом.

Комиссия созывается ежегодно не позднее 20 сентября. Учрежденные на комиссии группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному окладу применяются для оплаты труда руководителя до следующего созыва комиссии и вынесения ей нового решения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (таблица 1).

Таблица 1

Фактическая численность работников образовательной организации, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4,0
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5,0

Под фактической численностью работников образовательной организации необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников общеобразовательной организации определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

9.2.2. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре.

Выполнение руководителем образовательной организации работы по совместительству допускается только после разрешения учредителя.

Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников образовательной организации (по которой осуществляется работа по совместительству).

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

9.2.4. Изменение трудового договора оформляется дополнительным соглашением.

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

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

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

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов заместителя руководителя ДОО увеличиваются на повышающий коэффициент, установленный руководителю ДОО, с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных организаций.

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания или отраслевой награды осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала ДОО.

9.2.7. Виды выплат стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, ДОО, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными документами муниципального органа управления образования, муниципальных бюджетных образовательных

учреждений в части своей компетенции, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с профсоюзной организацией.

9.2.8. Руководителю, заместителю руководителя ДОО устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

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

Для заместителя заведующего устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие.

9.2.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя ДОО за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяются учредителем.

9.2.10. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом муниципального органа управления образования, образовательного учреждения в части своей компетенции, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

Ежемесячная выплата за непрерывный стаж руководителю ДОО устанавливается от оклада с учетом стажа работы в ДОО на должности руководителя, заместителя руководителя по основному месту работы по основной должности в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет- 5%
от 10 лет до 15 лет – 10%
свыше 15 лет – 15%

Ежемесячная выплата за непрерывный стаж работы заместителя руководителя устанавливается от оклада с учетом стажа работы ДОО на должности заместителя руководителя по основному месту работы по основной должности в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет- 5%
от 10 лет до 15 лет – 10%
свыше 15 лет – 15%

9.2.11. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени, почетных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производятся в следующих размерах:

- имеющим почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входящих в состав СССР, а также другие почетные звания, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 0,1 к должностному окладу.

9.2.12. Для руководителя, заместителя руководителя ДОО, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 к должностному окладу; имеющим ученую степень: кандидат наук – 0,1 к должностному окладу; доктор наук - 0,2 к должностному окладу;

9.2.13. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителя руководителя формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя, предусмотренной трудовым договором.

9.2.14. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя, заместителя руководителя ДОО, возлагается на руководителя.

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

10. ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО В ПРЕДЕЛАХ УТВЕРЖДЕННОГО ФОТ

Руководитель ДОО в пределах утвержденного ФОТ:

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

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

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

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

Приложение 2

КОЭФФИЦИЕНТЫ
за наличие квалификационной категории педагогических работников ДОО

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

Приложение 3

КОЭФФИЦИЕНТЫ
за уровень образования педагогических работников ДОО

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее общее образование	1,0

Приложение 4

КОЭФФИЦИЕНТЫ
за стаж работы педагогических работников ДОО

Стаж работы	Коэффициент
До 5 лет	1,0
От 5 до 10 лет	1,05
От 10 до 15 лет	1,1
От 15 лет и более	1,15

Изменения от 01.10.2024

Приложение 1

РАЗМЕРЫ

минимальных окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО

№п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
3	первый	младший воспитатель	8 743
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший методист, воспитатель ИЗО	12 312
	второй	воспитатель	13 541
	третий	педагог-психолог учитель-логопед, учитель-дефектолог	14 159 14 774
	четвертый	старший воспитатель,	15 390
4	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	8 743
5	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
	первый	оператор ЭВМ	8 743
	второй	заведующий складом	8 743
6	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
	первый	младший воспитатель	8 743
		Инженер - электрик	
7	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	8 325
		дворник	8 325
		подсобный рабочий	8 325
		машинист по стирке белья и ремонту спец одежды и белья,	8 325
		швея	8 325
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 325
		помощник заведующего по организации питания	8 325
		сторож, вахтер	8 325
	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
	первый	шеф-повар, повар	8 743