



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №11 «Рябинка»

города Новоалтайска Алтайского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение по формированию и распределению фонда оплаты труда (далее Положение) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 11 «Рябинка» города Новоалтайска Алтайского края (далее – ОУ) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ФЗ 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 субвенции из 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 г № 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), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МОО, финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета.

1.2. Положение определяет и регулирует порядок формирования системы оплаты труда работников ОУ.

1.3. Оплата труда для работников ОУ устанавливается с учетом уровня образования, квалификации и стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности ОУ, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в ОУ с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников ОУ 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.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОУ

2.1. Заработная плата 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 ОУ.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников ОУ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики ОУ и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллегиальным органом управления ОУ, 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 их

квалификации, уровня образования, специфики ОУ и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем ОУ.

2.5. ФОТ работников ОУ 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 ОУ 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должности.

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

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом ОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, мнения представительного органа работников.

2.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.10. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОТ ОУ

3.1. Формирование ФОТ ОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых ОУ на текущий финансовый год за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования ОУ на текущий год, в том числе нормативом финансирования в расчете на одного воспитанника в год по фонду заработной платы и начислением, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям организаций, адаптационных коэффициентов для данного ОУ.

3.2. Порядок определения объема финансовых средств ОУ на текущий год осуществляется согласно методике ОУ.

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

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

$$\text{ФОТ ОУ} = \text{ФОТ р} + \text{ФОТ Рст},$$

где:

ФОТ р – ФОТ работников;

ФОТ Рс - фонд стимулирования руководителей ОУ.

3.5. ФОТ Рсс руководителей ОУ формируется учредителем. – Комитетом. Расчет ФОТ Рст осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ Рст} = \text{ФОТ ОУ} \times \text{ц},$$

где «ц» - централизованная доля ФОТ, размер которой утверждается приказом Комитета. Рекомендуемая доля «ц» - не более 1,7% от общего ФОТ всех ОУ, выделенных городским бюджетом.

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОТ ОУ

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

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

4.1.2. За счет бюджета города формируется ФОТ:

административно-управленческого персонала(заведующий);
учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, делопроизводитель, ,
заведующий хозяйством, заведующий складом, оператор ИВТ);
обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, машинист по
стирке белья, кастелянша, сторож, инженер-электрик, рабочий по комплексному
обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий, помощник заведующего
по организации питания.)

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

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

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ОУ устанавливаются руководителем ОУ 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). В должностные оклады педагогических работников образовательной организации 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 г № 216н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». от 29.05.2008 г № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.3. К окладам педагогических работников ОУ устанавливаются повышающие коэффициенты:

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).

5.4. 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 ОУ

6.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам ОУ 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. ОУ осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (оклада(должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время;

6.1.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе;

Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

6.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

по желанию работника ОУ 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 ОУ 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 ОУ;

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 сверх урочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (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 (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

Если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузка) и выполнения им работы той же квалификации;

6.1.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством РФ, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующий выплаты.

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

7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОУ

7.1. Для педагогических работников ОУ 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 поступивших 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 за учебный год.

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 устанавливаются коэффициенты 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 ОУ самостоятельно в пределах средств, выделенных ОУ 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 МБДОУ детского сада № 11;

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 ОУ, утверждаемым руководителем ОУ. Размер выплаты устанавливается руководителем ОУ по согласованию с представительным органом работников ОУ, 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 ОУ в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части ОУ, утвержденным приказом Комитета.

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

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

7.4. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности педагогический работник образовательной организации может быть лишен права на стимулирующие выплаты на период действия дисциплинарного взыскания. Решения о лишении права на стимулирующие выплаты и о восстановлении в правах на стимулирующие выплаты руководителя образовательной организации утверждается приказом руководителя ОУ.

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

8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ ОУ

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

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;
- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ).

8.1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утвержденными локальными актами ОУ 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 ОУ. 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 течении года в соответствии с установленными показателями и критериями оценки в локальных нормативных актах ОУ.

8.2. Размер ежемесячных стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ определяется руководителем ОУ согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами ОУ 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 ОУ оформляется приказом руководителя ОУ.

8.4. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работник образовательной организации может быть лишен права на стимулирующие выплаты на период действия дисциплинарного взыскания. Решения о лишении права на стимулирующие выплаты и о восстановлении в правах на стимулирующие выплаты руководителя образовательной организации утверждается приказом руководителя ОУ.

9. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

9.1. Система оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения 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 муниципального бюджетного учреждения определяется настоящей Методикой.

9.1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального бюджетного учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иначе не установлено нормативными правовыми актами РФ 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, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- персонифицированная доплата.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре руководителя муниципального бюджетного учреждения. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных муниципальному бюджетному учреждению на оплату труда работников.

Для руководителя муниципального бюджетного учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная выплата за интенсивность работы и высокие результаты работы;
- ежемесячные 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 образовательной организации может быть лишен права на стимулирующие выплаты на период действия дисциплинарного взыскания. Решения о лишении права на стимулирующие выплаты и о восстановлении в правах на стимулирующие выплаты руководителя ОУ утверждается распоряжением Администрации города Новоалтайска.

При окончании срока действия дисциплинарного взыскания руководитель образовательной организации обращается к работодателю с заявлением о восстановлении в правах на стимулирующие выплаты. Настоящее обращение рассматривается в двухнедельный срок.

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

Восстановленному в правах руководителю ОУ, стимулирующие выплаты, назначаются на следующий день после даты окончания действия дисциплинарного взыскания или с даты вынесения решения суда.

9.2. Оплата труда руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения.

9.2.1. Зарботная плата руководителя ОУ состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

$$D_p = (M_{до} \times P_k \times P_{сз}),$$

где:

D_p – должностной оклад руководителя ОУ;

$M_{до}$ – минимальный размер должностного оклада руководителя в соответствии с группой оплаты труда;

P_k – повышающий коэффициент, установленный Администрацией города Новоалтайска в соответствии с [приложением 3](#), данный коэффициент утверждается Администрацией города ежегодно на 01 сентября;

$P_{сз}$ – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю ОУ, почетного звания или отраслевой награды, определяемый в соответствии с пунктами 3.4. настоящего Постановления.

В должностной оклад руководителя ОУ 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 утверждается 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 ОУ необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников ОУ определяется путем деления суммы фактически зачисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя) на среднюю численность указанных работников.

9.2.2. Условия оплаты труда руководителя ОУ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем ОУ 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 ОУ (по которой осуществляется работа по совместительству).

9.2.3. Порядок отнесения руководителей ОУ 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. Виды выплат стимулирующего характера руководителю муниципального бюджетного образовательного учреждения, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами муниципального органа управления образования, муниципальных бюджетных образовательных учреждений в части своей компетенции, разработанными с учетом настоящего Положения по согласованию с профсоюзной организацией.

9.2.6. Руководителю муниципального бюджетного образовательного учреждения могут устанавливаться 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 наградами и другие).

9.2.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального бюджетного образовательного учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяются учредителем.

9.2.8. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются в соответствии с оценочным листом, утвержденным локальным актом муниципального органа управления образования, образовательного учреждения в части своей компетенции, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

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

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

9.2.10. Для руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения, награжденного ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющими почетное звание) Министерства образования и науки РФ устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 к должностному окладу; имеющему ученую степень: кандидат наук – 0,1 к должностному окладу; доктор наук - ,0,2 к должностному окладу;

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

10. ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОУ В ПРЕДЕЛАХ УТВЕРЖДЕННОГО ФОТ

Руководитель ОУ в пределах утвержденного ФОТ:

- утверждает структуру ОУ, штатную численность работников;
- устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;
- определяет размеры окладов работников ОУ, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами ОУ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников по формированию и
распределению фонда оплаты труда
работников МБДОУ детского сада № 11

Размеры минимальных рекомендуемых окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ детского сада № 11

№ 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		
2	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	6174
3	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	воспитатель по физической культуре, музыкальный руководитель, старший методист, воспитатель ИЗО, ПДО	7905
	второй	воспитатель	8695
	третий	педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	9091 9486
	четвёртый	старший воспитатель	9881
4	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	6174
5	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
	первый	оператор ИВТ	6174
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	6174
6	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
	первый	младший воспитатель	6174
7	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих		
	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	5880
		дворник	5880
		подсобный рабочий	5880
		машинист по стирке белья, швея	5880
		грузчик	5880
		кастелянша	5880
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5880
помощник заведующего по		5880	

	организации питания	
	сторож, вахтер	5880
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
первый	электрик	6174
	инженер	6174
	оператор ИВТ	6174
	водитель автомобиля	6174
	шеф-повар (повар)	6174
второй	слесарь-сантехник	6174
	слесарь-электрик	6174

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников по формированию и
распределению фонда оплаты труда
работников МБДОУ детского сада № 11

Коэффициенты за наличие квалификационной категории педагогических работников
МБДОУ детского сада №11

№ п/п	Уровень образования	Коэффициент
1	Высшая квалификационная категория	1,15
2	Первая квалификационная категория	1,10
3	Соответствие занимаемой должности	1,05
4	Без квалификационной категории	1

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников по формированию и
распределению фонда оплаты труда
работников МБДОУ детского сада № 11

Коэффициенты за уровень образования педагогических работников

№ п/п	Уровень образования	Коэффициент
1	Высшее профессиональное образование	1,1
2	Среднее профессиональное образование	1,05
3	Начальное профессиональное образование	1,02
4	Среднее общее образование	1

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников по формированию и
распределению фонда оплаты труда
работников МБДОУ детского сада № 11

Коэффициенты за стаж работы педагогических работников МБДОУ детского сада №11

№ п/п	Стаж работы	Коэффициент
1	до 5 лет	1
2	от 5 до 10 лет	1,05
3	от 10 до 15 лет	1,1
4	от 15 лет и более	1,15