

Лисица  
Татьяна  
Витальевна

Подписан: Лисица Татьяна Витальевна  
СНИЛС: 2003030301 СНИПС: 0403175189  
E-mail: nov@mail.ru, S-FRU, S-Altayskiy kraj,  
L-Novosaltaysk, S="МУНИЦИПАЛЬНОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ  
САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №11"  
РЯБИНКА ГОРОДА НОВОАЛТАЙСКА  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ", G=Татьяна Витальевна,  
SN=Лисица  
ОИД: 2 2 940 1 9 241 2 643 3 61 1 6 5027  
10.14.3.1, SN=Лисица Татьяна Витальевна  
Основание: Я являюсь автором этого документа  
Место подписания: место подписания  
Дата: 2021-04-20 15:04:53  
Foxit Reader Версия: 9.7.2

Приложение 2

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета  
Трудового коллектива  
МБДОУ детского сада № 11

Зорина Е.А.  
«13» 20 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
детского сада №11  
Лисица Т.В.  
«13» 20 2020 г.

## МЕТОДИКА

**формирования и распределения фонда оплаты труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского  
сада общеразвивающего вида №11 «Рябинка» города Новоалтайска Алтайского края**

### 1. Общие положения

1.1 Методика формирования и распределения фонда оплаты труда (далее ФОТ) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №11 «Рябинка» города Новоалтайска Алтайского края (далее Учреждения) разработана в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2014 №31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края (далее – постановление Администрации Алтайского края), регулирует порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета.

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

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

1.4. Методика 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 Новоалтайска.

### 2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения 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 Учреждения.

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

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

2.5. ФОТ работников Учреждения 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 Учреждением 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 отдельно по каждой должности.

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

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

2.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

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

### **3. Формирование ФОТ Учреждения**

3.1. Формирование ФОТ Учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых Учреждением 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 Учреждения.

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

3.3. Размер ФОТ Учреждения определяется приказом Комитета по образованию Администрации города Новоалтайска Алтайского края (далее Комитет) 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:

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

ФОТ р – ФОТ работников;

ФОТ Рст – фонд стимулирования руководителей Учреждения.

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

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

ц – централизуемая доля ФОТ, размер которой утверждается приказом Комитета. Рекомендуемая доля «ц» – не более 1,7% от общего ФОТ всех Учреждений выделенных городским бюджетом.

#### **4. Распределение ФОТ в Учреждении**

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 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;

учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, помощник заведующего по питанию, оператор ЭВМ);

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

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

#### **5. Порядок установления окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения**

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения 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 образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством (приложение 1).

5.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным

группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», 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 Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за уровень образования;

за работу с воспитанниками в группах компенсирующей, направленности;

за специфику категории Учреждения «Центр развития ребенка», малокомплектные

ДОУ.

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, оздоровительной направленности применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,2, в группах комбинированной направленности применяется повышающий коэффициент – 1,15;

5.3.4. за специфику категории Учреждения «Центр развития ребенка» применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,1, в малокомплектных детских садах (до 4 групп) применяется повышающий коэффициент – 1,05.

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

6.1.3. работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее

чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

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

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

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

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

6.1.5. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику Учреждения производится доплата;

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

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

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

6.1.7. 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 (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 (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации;

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 Учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

## **7. 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 (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 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 Учреждением самостоятельно в пределах средств, выделенных Учреждением 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;

7.1.5. стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца и премии по итогам работы

чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

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

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

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

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

6.1.5. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику Учреждения производится доплата;

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

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

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

6.1.7. персонафицированные 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 (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. Персонафицированная 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. Персонафицированная 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. Персонафицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации;

за год устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников Учреждения (далее – Положение), утверждаемым руководителем Учреждения. Размер выплаты устанавливается руководителем МОО по согласованию с представительным органом работников Учреждения, 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 Учреждением в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части Учреждения, утвержденным приказом Комитета.

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

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

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

## **8. 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;
- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ);

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

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- 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 Учреждения. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

- за создание условий для оказания качественной услуги;
- обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

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

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



## **9. Оплата труда административно-управленческого персонала Учреждения**

9.1. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений 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 руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений определяются настоящей Методикой.

9.1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Для руководителей 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 заместителей руководителей и главных бухгалтеров, их порядок, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящей Методикой.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений. 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 заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений определяются в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящей Методикой, иными локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений.

Для руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты 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 общеобразовательной 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 утверждаются распоряжением Администрации города Новоалтайска.

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

В случае если руководитель общеобразовательной организации, лишённый 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 общеобразовательной организации, стимулирующие выплаты назначаются на следующий день после даты окончания действия дисциплинарного взыскания или с даты вынесения решения суда».

9.2. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений

9.2.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

$Dp = (Mdo \times Pk \times Pcz)$ , где:

Dp – должностной оклад руководителя образовательной организации;

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

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

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

В должностные оклады руководителей образовательных организаций 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 общеобразовательной организации, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательной 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 общеобразовательной 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, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем общеобразовательной 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 6 к данному положению об оплате труда руководителей образовательных организаций.

Группа по оплате труда для руководителей вновь создаваемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

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 руководителей образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 30-50 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций без учета выплат руководителю образовательной организации за наличие ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательных отношений, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

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

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учетом почетного звания или отраслевой награды, которую имеет главный бухгалтер образовательного учреждения.

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 образовательной организации.

9.2.7. Виды выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, 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. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений 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 (ведомственными) наградами и другие.

9.2.9. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений 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.

9.2.11. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени, почетных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производится 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 руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений, 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 заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, 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, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений, 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 Учреждения в пределах утвержденного ФОТ**

Руководитель Учреждения в пределах утвержденного ФОТ:

утверждает структуру Учреждения, штатную численность работников;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

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

## **11. Заключительное положение**

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

Приложение 1  
к Методике формирования и  
распределения фонда оплаты труда  
муниципальных образовательных  
организаций города Новоалтайска,  
реализующих программы  
дошкольного образования

**РАЗМЕРЫ**  
минимальных рекомендуемых окладов  
педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
Учреждения

№ 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
	четвертый	старший воспитатель,	9881
4.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	6174
5.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня		
	первый	оператор ИВТ	6174
1	2	3	4
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	6174
6.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня		
	первый	младший воспитатель	6174
7.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		

Общепрофессиональные 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 организации питания	5880
	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

13

Приложение 2  
к Методике формирования  
распределения фонда оплаты труда  
муниципальных образовательных  
организаций города Новоалтайска,  
реализующих программы дошкольного  
образования

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
за наличие квалификационной категории педагогических работников

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



Приложение 3  
к Методике формирования и  
распределения фонда оплаты труда  
муниципальных образовательных  
организаций города Новоалтайска,  
реализующих программы дошкольного  
образования

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
за уровень образования педагогических работников

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

Приложение 4  
к Методике формирования и  
распределения фонда оплаты труда  
муниципальных  
образовательных организаций города  
Новоалтайска , реализующих  
программы дошкольного образования

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
за стаж работы педагогических работников МОО

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

Порядок  
отнесения руководителей образовательных организаций  
к группе по оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок отнесения муниципальных образовательных организаций города Новоалтайска к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности организаций.

1.2. Действие Порядка распространяется на образовательные организации, подведомственные комитету по образованию Администрации города Новоалтайска, (далее - образовательная организация).

2. Объемные показатели деятельности  
образовательных организаций

2.1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), превышение плановой (проектной) наполняемости групп образовательной организации и другие показатели, значительно осложняющие руководство организацией.

2.2. По объемным показателям для установления должностных окладов руководителей установлено пять групп по оплате труда.

2.3. Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

2.3.1. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения

К объемным показателям относятся следующие показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество воспитанников, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением:

Показатели	Условия	кол-во в
1. Количество обучающихся в учреждении (информация - Приказ КОА о комплектовании дошкольных образовательных организаций)	из расчета за каждого обучающегося	1
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или по количеству обучающихся в учреждении (информация из отчета 85-К: площадь групповых комнат/на норматив на одного обучающегося-2,5 м <sup>2</sup> )	за каждые 50 чел.	15
3. Количество работников в учреждении (информация – из отчета 85-К по состоянию на 1 января)	за каждого работника	1
4. Организация образовательного процесса в двух и более зданиях	наличие у одного юридического лица более одного юридического адреса	50
5. Наличие в учреждении (группе) общего	за каждого	1

назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме учреждения (группы) компенсирующего вида)(информация - Приказ КОА о комплектовании дошкольных образовательных организаций)	обучающегося	
---	--------------	--

3. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год постановлением Администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемого учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Администрацией города по ходатайству Комитета по образованию за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3.3. При установлении группы по оплате труда руководителей образовательных организаций контингент воспитанников определяется по списочному составу на начало учебного года.

3.4. За руководителем организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.5. Отнесение муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации города Новоалтайска, к группам по оплате труда руководителей по результатам оценки объемных показателей их деятельности, производится на основе набранных при оценке баллов:

п/п	Группа по оплате труда руководителей	Результаты оценки объемных показателей деятельности образовательных организаций (в баллах)
1	I	801 и выше
2	II	601-800
3	III	401-600
4	IV	201-400
5	V	200 и ниже

Порядок  
установления руководителям образовательных организаций повышающих  
коэффициентов и выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций производится Администрацией города ежегодно на основе единого квалификационного справочника должностей руководителя в устанавливаемом им порядке в соответствии с показателями работы организации за прошедший год и с учетом показателей, установленных настоящим Порядком.

1.2. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя устанавливается Администрацией города Новоалтайска в размере от 1 до 3.

1.3. Повышающий коэффициент к минимальному окладу руководителя образовательной организации, устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2. Показатели и порядок установления индивидуальных повышающих коэффициентов

2.1. Минимальные размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Постановлением правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375:

п/п	Группа по оплате труда руководителя	Минимальный размер должностного оклада, руб.
	I группа	15640
	II группа	12115
	III группа	11218
	IV группа	10523
	V группа	9872

2.2. Отнесение к группе по оплате труда руководителей производится в соответствии с Порядком отнесения муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации города Новоалтайска, к группам по оплате труда руководителей.

2.3. Установление повышающего коэффициента к минимальному окладу руководителя образовательной организации производится на основании следующих показателей эффективности его деятельности:

Показатель и качества работы руководителя для установления повышающего коэффициента к минимальному окладу при	Критерии проявления показателей и их соотношение с коэффициентом			Индикаторы для определения коэффициента
	Коэффициент - 1	Коэффициент - 2	Коэффициент - 3	

оплате его труда				
Доля самостоятельности и ответственности руководителя при решении поставленных перед ним задач	- поставленные задачи либо не решаются руководителем, либо решаются с нарушением установленных сроков; - доля самостоятельности руководителя при решении задач низкая, что проявляется в постоянном обращении к учредителю с целью определения степени содействия – 0 б.	- поставленные задачи руководитель решает самостоятельно в установленные сроки – 1 б.	- руководитель не только самостоятельно решает поставленные перед ним задачи в установленные сроки, но и самостоятельно ставит перед собой задачи по повышению качества организации финансово-хозяйственной и образовательной деятельности, не имеет замечаний к работе со стороны учредителя – 2 б.	0-2 б.
Организация на базе образовательного учреждения инновационной деятельности	- инновационная деятельность образовательной организацией не осуществляется – 0 б.	- инновационная деятельность образовательной организации носит локальный характер; - результаты инновационной деятельности образовательной организации на региональном уровне не зарегистрированы – 1 б.	- результаты инновационной деятельности зафиксированы на региональном уровне – 2 б.	0-2 б.
Организация работы образовательного учреждения при стабильности (увеличении) количества воспитанников	- количество обучающихся по сравнению с предыдущим годом снижается – 0 б.	- количество обучающихся стабильно по сравнению с предыдущим годом – 1 б.	- происходит увеличение количества обучающихся – 2 б.	0-2 б.

2.4. Повышающий коэффициент 1 применяется при условии эффективности работы руководителя с учетом критериев, указанных в п.2.3 настоящего Порядка, при количестве набранных баллов от 0 до 2.

Повышающий коэффициент 2 применяется при условии эффективности работы руководителя с учетом критериев, указанных в п.2.3 настоящего Порядка, при количестве набранных баллов от 3 до 4.

Повышающий коэффициент 3 применяется при условии эффективности работы руководителя с учетом критериев, указанных в п.2.3 настоящего Порядка, при количестве набранных баллов от 5 до 6.

2.5. Учредитель использует для постановки перед руководителем образовательной организации задач любые формы его информирования (письменные нарочно или посредством электронного документооборота; устно любым удобным для учредителя способом)

2.6. Для документирования замечаний к руководителю образовательной организации по качеству исполнения задач, поставленных учредителем, используется свободная форма уведомления.

2.7. Под инновационной деятельностью образовательной организации понимается деятельность, обеспечивающая превращение идей в нововведение и формирующая систему управления этим процессом, в том числе посредством демонстрирования опыта инновационной деятельности на различных профессиональных уровнях. Фиксация демонстрации опыта должна происходить через средства массовой информации, в том числе на официальном сайте образовательной организации.