

СОГЛАСОВАНО
на Общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ «Д/с №263»
протокол №6 от
20.11.2025

ПРИНЯТО
Управляющим советом
МАДОУ «Д/с №263»
протокол №13 от
24.11.2025

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МАДОУ «Д/с №263»
С.А. Мишенина
от 24.11.2025 №131-осн



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №263»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №263» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», с изменениями и дополнениями от 13.05.2019, от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации города от 22.12.2008 №4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Барнаула» (в редакции постановления от 30.01.2014 №130), постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2014 №31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенции 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» (в ред. постановления Правительства Алтайского края от 30.12.2020 №579). Положением осуществления стимулирующих выплат за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распределение своего опыта педагогическими работниками муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным приказом комитета по образованию города Барнаула от 15.01.2020 № 43-осн, регулирует порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №263», Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных образовательных

организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, утвержденным приказом Комитета по образованию от 14.01.2020 №18-осн (с изменениями на 24.08.2021, в ред. Приказов комитета по образованию города Барнаула от 29.04.2020 № 663-осн), финансируемых за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета. Постановления администрации г. Барнаула от 20.11.2025 №1844 «О внесении изменений и дополнений в приложение 2 к постановлению администрации города от 21.10.2016 №2086 (в редакции постановления от 18.08.2025 №1239).

1.2.Положение определяет и устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №263», на основе письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 года № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда».

1.3.Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №263» (далее – образовательная организация) с учетом уровня образования квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количество и качество затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности образовательной организации, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4.Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников образовательной организации 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 Правительства Алтайского края и администрации города Барнаула.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

Руководитель МАДОУ «Д/с №263» обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств формирует ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующую части.

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

Заработная плата работников устанавливается работодателем.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников образовательной организации обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации,

уровня образования, специфики образовательной организации. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим советом образовательной организации, к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ, органа первичной профсоюзной организации.

2.4. Базовая часть ФОТ для учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала МАДОУ «Д/с №263» обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемой работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работ работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5. ФОТ работников образовательной организации 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 образовательной организацией самостоятельно.

2.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на текущий год, а при его отсутствии – не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В состав минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации не предполагает включение:

- районного коэффициента и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями;

- дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

- повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

2.7. 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 образовательной организации могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

2.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.10. Заработная плата, условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты, устанавливаются работнику в трудовом договоре (заключаемом на основе примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы») в соответствии с действующим ФОТ МАДОУ «Д/с №263».

3. Формирование ФОТ образовательной организации

3.1. Формирование ФОТ образовательной организации осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых образовательной организации на текущий финансовый год за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования образовательной организации 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 типу, виду и категории организаций, адаптационных коэффициентов для образовательной организации.

3.2. Порядок определения объема финансовых средств образовательной организации на текущий год осуществляется согласно Методике расчета норматива финансирования фонда оплаты труда (Приложение 1 к постановлению администрации города от 21.10.2016 № 2086).

3.3. Размер ФОТ образовательной организации определяется приказом Комитета по образованию города Барнаула в соответствии с утвержденным нормативом и увеличивается в случае увеличения стоимости единицы муниципальной услуги.

3.4. ФОТ образовательной организации состоит из ФОТ работников и части фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций и рассчитывается по формуле:

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

ФОТ_p – ФОТ работников;

$\text{ФОТ}_{\text{Рст}}$ – часть фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций.

3.5. $\text{ФОТ}_{\text{Рст}}$ руководителей муниципальных образовательных организаций (далее МОО) формируется учредителем – Комитетом по образованию города Барнаула (далее Комитет). Расчет $\text{ФОТ}_{\text{Рст}}$ осуществляется по формуле:

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

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

4. Распределение ФОТ образовательной организации

4.1. При распределении ФОТ образовательной организации выделяются части краевого и городского бюджетов:

4.1.1 за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (заведующий, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, младший воспитатель);

4.1.2. за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

- учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель, завхоз);
- прочего персонала (кастелянша, кладовщик, повар, машинист по стирке белья, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, дворник, сторож, грузчик, рабочий по обслуживанию здания).

4.2. Заведующий образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах выделенных средств.

5. Порядок установления окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному, обслуживающему и прочему персоналу образовательной организации

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно – вспомогательному, обслуживающему и прочему персоналу МАДОУ «Д/с №263» устанавливаются работодателем на основании отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже минимальных рекомендуемых окладов (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 образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования;

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).

6. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам образовательной организации

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

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- районный коэффициент к заработной плате.

6.1.1. Образовательная организация 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;

6.1.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе за 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;

6.1.3. Сверхурочная работа оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере заработной платы с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных системой оплаты труда, к окладу (ставке). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.1.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику 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 образовательной организации из расчета минимального размера оплаты труда.

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы из расчета минимального размера оплаты труда.

6.1.6. 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. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам образовательной организации

7.1. Для повышения мотивации педагогических работников на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования, предусматриваются стимулирующие выплаты.

7.2. Порядок и условия стимулирующих выплат определяются Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №263»

7.3. Для педагогических работников образовательной организации предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации или профессиональной деятельности), а также «Мастер спорта международного класса»-1,1;

- выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» первые три года устанавливается ежемесячная выплата к окладу, размер которой устанавливается в соответствии с локальными актами МАДОУ «Д/с №263», в пределах ФОТ МАДОУ «Д/с №263», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МАДОУ «Д/с №263», но не менее 30% от размера должностного оклада – в первый года работы, не менее 20 % - во второй года работы, не менее 10%-в третий год работы;
- за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;
- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;
- премии по итогам работы за год (при наличии финансовых средств).
- за наставничество

7.3.1. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (приложение 4).

7.3.2. 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», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – 1,05.

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

7.3.3. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата в размере 300 рублей к должностному окладу.

7.3.4. Стимулирующая выплата за учебно-воспитательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта по итогам каждого месяца осуществляется в соответствии с критериями оценки, принятыми на общем собрании трудового коллектива.

7.3.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность профессиональной деятельности по итогам каждого месяца устанавливаются в соответствии с критериями оценки, принятыми на общем собрании трудового коллектива.

7.3.6. Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) производятся за счет экономии средств ФОТ МАДОУ «Д/с №263» в соответствии с критериями оценки качества работы с учетом мнения выборного органа работников МАДОУ «Д/с №263». Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Положение разрабатывается МАДОУ «Д/с №263» в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части МАДОУ «Д/с №263», утвержденным приказом Комитета.

7.4. Стимулирующие выплаты за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников МАДОУ «Д/с №263», утверждаемым Управляющим советом МАДОУ «Д/с №263», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МАДОУ «Д/с №263». Размер стимулирующих выплат, качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливается работодателем в пределах стимулирующей части ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МАДОУ «Д/с №263».

7.5. Стимулирующая выплата за наставничество устанавливается в порядке и размере, утвержденными локальными нормативными актами МАДОУ «Д/с №263», в пределах выделенных средств, с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края, от 27.04.2023 №27-П «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае».

7.6. Единовременные стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются в случае наличия финансовых средств.

Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам и могут выплачиваться как в твердой сумме, так и с выплатами по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников (по баллам). Решение о единовременной стимулирующей выплате принимается заведующим МАДОУ, с учетом сложности, важности выполняемой работы и степени самостоятельности и ответственности работников при выполнении поставленных задач, и (или) стажа работы в Учреждении, а также других факторов. Решение согласовывается на заседании Управляющего совета МАДОУ.

8. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному, обслуживающему и прочему персоналу образовательной организации

8.1. Для повышения качества выполняемых работ, учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала, с целью их заинтересованности в конечном результате труда предусматриваются стимулирующие выплаты:

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

8.2. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному, обслуживающему и прочему персоналу, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности в зависимости от фактической нагрузки устанавливаются ежемесячно в соответствии с критериями оценки деятельности работника утвержденными Положением об оценке качества работы учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №263» по каждой должности принятым на Общем собрании трудового коллектива.

Критерии оценки учитывают следующие показатели:

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

8.3. Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) устанавливаются за эффективную работу работника, которая определяется в соответствии с показателями и критериями оценки, установленными Положением об оценке качества работы учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №263», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников МАДОУ «Д/с №263», и выплачивается за счет экономии средств ФОТ МАДОУ «Д/с №263».

8.4. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала образовательной организации определяется работодателем согласно установленным критериям оценки деятельности работников, согласно Положению об оценке качества работы учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №263», в пределах

стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

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

9. Оплата труда административно-управленческого персонала МОО

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

К административно-управленческому персоналу образовательной организации относятся заведующий.

9.2. Оклад заведующего устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководителей в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений образования города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета (приложение 5).

9.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МАДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ устанавливается приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер. Среднемесячная заработная плата руководителя МАДОУ, его заместителей, и работников МАДОУ рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.4. К окладам заведующего устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования.

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

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

9.6. Заведующему устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 6 данного Положения.

9.7. Заведующему устанавливаются стимулирующие выплаты:

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

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

9.8. Заведующему устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных

образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, утвержденным приказом Комитета по образованию от 14.01.2020 №18-осн (с изменениями на 24.08.2021, в ред. Приказов комитета по образованию города Барнаула от 29.04.2020 № 663-осн.), финансируемых за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета. Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности заведующего проводится экспертной группой Комитета в соответствии с Положением об экспертной группе, по внешней оценке, результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным приказом Комитета от 30.01.2017 №98-осн.

9.9. В трудовом договоре с заведующим образовательной организацией предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление образовательной организации деятельности по оказанию платных образовательных услуг. Выплаты производятся за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг в соответствии с Порядком назначения руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

9.11. Решение об установлении стимулирующих выплат заведующему образовательной организацией – оформляется приказом Комитета.

10. Полномочия заведующего образовательной организацией в пределах утвержденного ФОТ

10.1. Заведующий в пределах утвержденного ФОТ:

- утверждает структуру образовательной организации, 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, если иное не установлено настоящей Методикой;
- определяет размеры окладов работников образовательной организации, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

11. Заключительное положение

В случае образования экономии заработной платы в образовательной организации средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

**РАЗМЕРЫ
окладов
педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего
персонала МОО**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		помощник воспитателя	5879
2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	7832
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	13061
	второй	педагог дополнительного образования	13713
	третий	воспитатель, педагог-психолог	14304
	четвертый	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	14928
4.	Профессиональная квалификационная группа общепроизводственных должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	5879
		кассир	5879
		секретарь	5879
		секретарь-машинистка	5879
5.	Профессиональная квалификационная группа общепроизводственных должностей служащих второго уровня		
	первый	техник-программист, диспетчер	8303

	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	8435
6.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	8572
7.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
	Общепромышленные профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	5174
		дворник	5174
		подсобный рабочий (грузчик)	5174
		машинист по стирке и ремонту белья	5174
		уборщик территории	5174
		кастелянша	5174
		кладовщик	5174
		сторож (вахтер)	5174
	Общепромышленные профессии рабочих второго уровня		
	первый	электрик	7832
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7832
		водитель автомобиля	7832
		шеф-повар (повар)	7832
	второй	слесарь-сантехник	7832
		слесарь-электрик	7832
		столяр	7832
		плотник	7832
		кочегар	7832
8.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
	Специалист по закупкам		8572

Приложение № 2
К ПОЛОЖЕНИЮ
о порядке формирования и
распределения фонда оплаты
труда муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №263»

КОЭФФИЦИЕНТЫ
к окладу за наличие квалификационной категории административно-
управленческих, педагогических работников МОО

№п/п	Квалификационные категории	Коэффициент
1.	Для педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории:	
1.1.	Первая квалификационная категория	1,1
1.2.	Высшая квалификационная категория	1,15
1.3.	Квалификационная категория «педагог-методист»	1,15
1.4.	Квалификационная категория «педагог –наставник»	1,15
2.	Для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и кандидатов на эти должности:	
2.1.	Для кандидатов на должность руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения с оценкой результатов квалификационного испытания (с даты назначения на должность руководителя):	
	От 3,36 до 4,00 баллов	1,0
	От 4,01 балла и выше	1,1
2.2.	Для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений (по результатам очередной или внеочередной аттестации) с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	От 4,01 до 4,46 балла	1,1
	От 4,47 балла и выше	1,15

КОЭФФИЦИЕНТЫ
за уровень образования педагогических работников

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05

КОЭФФИЦИЕНТЫ
за стаж работы административно-управленческого персонала, 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

Приложение № 5
К ПОЛОЖЕНИЮ
о порядке формирования и
распределения фонда оплаты
труда муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №263»

РАЗМЕР
должностного оклада руководителя МОО

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель МОО	рубль	26542	23595	20650	17701

«Работодатель»
Заведующий МАДОУ «Д/с №263»

_____ С.А. Мишенина

«Представитель работников»
председатель первичной
профсоюзной
организации МАДОУ «Д/с №263»

_____ Т.В. Телегина