

ПРИНЯТО:  
на собрании трудового коллектива,  
протокол № 3 от 14.03.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом № 44-ОД от 14.03.2024 г.

СОГЛАСОВАНО:  
с комитетом  
профсоюзной организации  
14.03.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка» города Белокурихи  
Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом положений постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», регулирует условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка» (далее – ДОО), финансируемых за счет средств местного бюджета и субвенций из краевого бюджета.

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

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников ДОО на основе применения должностных окладов работников (далее – оклад), повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда.

1.4. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

ДОО в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, муниципальными нормативными правовыми актами.

1.5. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные и разовые выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Компенсационные выплаты, за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы и начисляются сверх минимального размера оплаты труда.

1.6. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонафицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

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

1.8. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников ДОО

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

2.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера составляют базовую часть фонда оплаты труда работников ДОО.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников ДОО обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики ДОО. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллегиальным органом управления ДОО, к компетенции которого относится указанная функция, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ДОО ЦРР – детский сад «Алёнушка», или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала - с учетом квалификации, уровня образования, специфики ДОО. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителя ДОО с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ДОО ЦРР – детский сад «Алёнушка», или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

2.5. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется за счет средств местного и краевого бюджетов, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет до 60 процентов в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объем стимулирующей части устанавливается ДОО самостоятельно.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

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

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

2.8. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии с установленной системой оплаты труда.

### 3. Формирование и распределение фонда оплаты труда ДОО

3.1. Формирование фонда оплаты труда ДОО осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых ДОО на текущий финансовый год за счет средств местного бюджета и субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством воспитанников, нормативами расходов по заработной плате на одного воспитанника, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям учреждений, поправочных коэффициентов для данного ДОО, установленных нормативным правовым актом администрации города Белокуриха Алтайского края.

3.2. Размер субвенции из краевого бюджета для ДОО определяется МКУ «Комитетом по образованию г.Белокуриха» (далее – Комитет) согласно постановления 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».

3.3. За счет субвенции из краевого бюджета формируется фонд оплаты труда:

- педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

- административно-управленческого персонала (руководитель ДОО, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя).

3.4. За счет средств местного бюджета формируется фонд оплаты труда:

- административно-управленческого персонала (заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер);

- учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, специалист по закупкам, кассир, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, техник-программист);

- обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий (грузчик), машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик территории, кастаньяша, кладовщик, сторож (вахтер), электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, шеф-повар (повар), слесарь-сантехник, слесарь-электрик, столяр, плотник).

3.5. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОО, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете города Белокуриха, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ДОО муниципальных услуг.

3.6. Фонд оплаты труда ДОО состоит из фонда оплаты труда работников и фонда стимулирования руководителей.

3.7. Руководитель ДОО обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников ДОО.

Руководитель ДОО формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. При этом обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 60 процентов.

Внесение изменений в штатное расписание в течение года производится в случае создания новых структурных подразделений или упразднения действующих, введения или сокращения штатных единиц, переименования отдельных должностей, изменения размера базовых единиц (базового оклада), тарифных ставок (окладов), должностного оклада, изменения (установления, отмены) базовых и повышающих коэффициентов.

3.8. Размер доли фонда стимулирования руководителей ДОО может составлять до 1 процента от фонда оплаты труда работников ДОО.

Распределение фонда стимулирования руководителей ДОО осуществляется с учетом критериев оценки результативности профессиональной деятельности руководителей ДОО в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями ДОО.

В состав комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей ДОО обязательно включается представитель Белокурихинской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

#### 4. Порядок установления окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОО

4.1. Заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО устанавливаются руководителем на основании отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже минимальных окладов согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Отнесение должностей служащих к ПКГ 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».

4.3. Повышение минимальных размеров окладов осуществляется на основании муниципальных нормативных правовых актов. Минимальные размеры окладов увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

4.4. К окладу педагогических работников, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОО устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования;
- за специфику категории ДОО «Центр развития ребенка».

4.5. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогического работника устанавливается к окладу с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту:

- для аттестованных на соответствие занимаемой должности – 1,05;
- для имеющих первую категорию – 1,1;
- для имеющих высшую категорию – 1,15.

4.6. Повышающий коэффициент за наличие образования устанавливается к окладу работников ДОО в следующем размере:

- высшее профессиональное образование – 10 процентов;
- среднее профессиональное образование – 5 процентов;

4.7. Повышающий коэффициент за специфику категории «Центр развития ребенка» применяется к окладу – 1,25.

## 5. Выплаты компенсационного характера работникам ДОО

5.1. Размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их

назначения определяются локальными нормативными актами ДОО с учетом настоящего Положения и устанавливаются коллективным договором.

5.2. Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам в процентах к окладам или в абсолютных величинах в пределах фонда оплаты труда ДОО в соответствующем финансовом году.

5.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

5.5. Выплаты компенсационного характера работникам ДОО в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени – из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.6. Выплаты работникам ДОО, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими

условиями относятся районные коэффициенты. Районные коэффициенты устанавливаются в размере, определяемом в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и начисляются с учетом всех установленных выплат.

5.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## 6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ДОО

6.1. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются коллективным договором, локальными нормативными актами ДОО, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации ДОО ЦРР – детский сад «Алёнушка» или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

6.2. Для педагогических работников ДОО в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за наставничество;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пп. 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в МДОУ, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пп. 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с отличием прошедшие промежуточную аттестацию, в течение первых трех лет;
- выплаты за воспитательно-образовательную работу с детьми, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

6.3. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки



результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом ДОО, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом ДОО, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

6.4. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов педагогических работников в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

6.5. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, в следующих размерах:

- кандидат наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктор наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

6.6. Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов педагогических работников в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов;

- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения», Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

6.7. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат не менее 10% от оклада устанавливается локальным актом ДОО в пределах выделенных средств с учетом приказа Министерства образования и

науки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

6.8. Ежемесячные выплаты 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 пп. 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», устанавливаются на первые три года от окладов педагогических работников в следующих размерах:

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 20 процентов;
- третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022-2024 годы.

6.9. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пп. 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в течение первых трех лет устанавливается в размере 10% от оклада.

6.10 Выплаты за воспитательно-образовательную работу с детьми, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

6.11. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя ДОО за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка» или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

6.12. Решение об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам ДОО оформляется приказом руководителя ДОО.

## 7. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОО

7.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;
- единовременные (разовые) премии по итогам работы (при наличии экономии фонда оплаты труда);
- за создание условий для оказания качественной услуги;
- за обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- за содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

7.2. Ежемесячная выплата за выслугу лет (стаж работы) для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО с учетом стажа работы в данном учреждении, для бухгалтера, специалиста по кадрам и программиста - с учетом стажа работы по специальности от окладов в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

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

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- сохранность материально-технического оснащения.

7.4. Единовременные (разовые) премии по итогам работы устанавливаются за эффективную работу работника в течение года в соответствии с установленными показателями, критериями оценки, работу с детьми с ОВЗ, в локальных нормативных актах ДОО за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка», или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

7.5. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО определяется руководителем ДОО согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами ДОО, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

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

## 8. Оплата труда административно-управленческого персонала ДОО

8.1. Заработная плата административно-управленческого персонала ДОО включает в себя оклад, повышающие коэффициенты к окладу,

компенсационные и стимулирующие выплаты.

К административно-управленческому персоналу ДОО относятся руководитель ДОО, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер.

8.2. Размер оклада руководителя ДОО устанавливается трудовым договором с администрацией города в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения ДОО к группам по оплате труда руководителей (Приложение № 3 настоящего Положения).

8.3. Для руководителя ДОО устанавливается коэффициент к окладу за сложность и напряженность, в зависимости от количества воспитанников в ДОО, доведенных муниципальным заданием на календарный год, в размере:

15 процентов - от 100 до 200 воспитанников;

25 процентов - от 201 до 250 воспитанников;

35 процентов - от 251 и более воспитанников.

8.4. Размеры окладов заместителей руководителя ДОО, главного бухгалтера устанавливаются руководителем ДОО по согласованию с администрацией города на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя в соответствии с локальными нормативными актами ДОО.

8.5. К окладам руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ДОО устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования, специфику категории ДОО «Центр развития ребенка».

8.6. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников, кроме главного бухгалтера:

- для имеющих первую категорию – 1,1;

- для имеющих высшую категорию – 1,15.

8.7. За уровень образования применяется коэффициент к окладу административно-управленческого персонала (за исключением руководителя ДОО) в следующем размере:

- высшее профессиональное образование – 10 процентов;

- среднее профессиональное образование – 5 процентов;

8.8. За специфику категории МБДОУ «Центр развития ребенка» применяется коэффициент к окладу - 1,25. Данный коэффициент применяется к руководителю, заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе, деятельность которых непосредственно связана с организацией учебного процесса.

8.9. Виды выплат компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами ДОО с учетом настоящего Положения и устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения:

8.10. Виды выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения

определяются локальными нормативными актами ДОО, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

8.11. Для руководителя ДОО, его заместителей, главного бухгалтера устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная выплата за выслугу лет (стаж работы);
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;
- единовременные (разовые) премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

8.11.1. Ежемесячная выплата за выслугу лет (стаж работы) для руководителя, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе устанавливается с учетом педагогического стажа, для заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе - с учетом работы в данной должности, для главного бухгалтера - с учетом стажа работы по специальности от окладов в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

8.11.2. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается от оклада с учетом ученой степени по профилю ДОО, почетного звания или отраслевой награды в соответствии с пунктами 6.5, 6.6 раздела 6 настоящего Положения.

8.11.3. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается руководителю, заместителям руководителя ДОО, главному бухгалтеру с целью материальной заинтересованности в конечных результатах работы в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности и качества работы, утвержденных локальным актом ДОО, с учетом мнения выборного профсоюзного органа МБДОУ ЦРР – детский сад «Алёнушка» или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей включает в себя:

- ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей руководителю ДОО устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению;
- единовременные (разовые) премии по итогам работы (полугодие, год)

выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда ДОО в соответствии с локальным актом ДОО, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом ДОО ЦРР – детский сад «Алёнушка» или, при его отсутствии, иным представительным органом работников;

- единовременные (разовые) премии по итогам работы за квартал, выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда ДОО в соответствии с локальным актом ДОО, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом ДОО ЦРР – детский сад «Алёнушка» или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер премии не может превышать 100% от оклада по занимаемой должности: руководителя ДОО, заместителя руководителя по АХЧ и УВР, главного бухгалтера, выплачивается ежемесячно в размере 1/3, пропорционально отработанного времени.

8.12. В трудовом договоре с руководителем ДОО могут быть предусмотрены единовременные выплаты за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда в ДОО в размере не более 20 процентов от должностного оклада.

Для руководителя ДОО устанавливаются следующие единовременные выплаты:

- в связи с профессиональным праздником;
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет) при условии работы в должности руководителя ДОО не менее трех лет;
- за особые успехи в управленческой деятельности.

Единовременная выплата в связи с профессиональным праздником не осуществляется при наличии у руководителя ДОО не снятого дисциплинарного взыскания.

Решение об отказе в единовременной выплате принимается председателем Комитета при недостаточности средств фонда оплаты труда ДОО.

8.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю МДБОУ осуществляются за счет фонда стимулирования руководителей и стимулирующей части фонда оплаты труда ДОО.

8.14. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера ДОО осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ДОО.

8.15. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (за исключением руководителя ДОО) оформляется приказом руководителя ДОО, руководителю ДОО – приказом Комитета.

8.16. Среднемесячная заработная плата руководителя ДОО за календарный год, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может быть выше трехкратного размера среднемесячной

заработной платы работников ДОО за тот же период.

8.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ДОО, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя ДОО, его заместителей и главного бухгалтера) за этот же период не может превышать пятикратный размер.

8.18. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, главного бухгалтера ДОО, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 процентов среднемесячной заработной платы руководителя ДОО, предусмотренной трудовым договором.

8.19. Ответственность за соблюдение установленных соотношений размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера ДОО возлагается на руководителя ДОО.

## 9. Полномочия руководителя ДОО

в пределах утвержденного фонда оплаты труда

9.1. Руководитель ДОО в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- утверждает структуру ДОО, штатную численность работников;
- устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- определяет размеры окладов работников ДОО, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами ДОО;
- устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

## 10. Заключительные положения

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

10.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством

10.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной

заработной плате руководителя ДОО, его заместителей и главного бухгалтера размещается на официальном сайте ДОО в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в срок до 15 мая года, следующего за годом, за который информация подлежит размещению.

Заведующий МБДОУ ЦРР –  
детский сад «Алёнушка»

А.С. Харахордина



Приложение № 1  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения Центр развития ребенка –  
детский сад «Алёнушка» города  
Белокурихи Алтайского края

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, руб.
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	6392
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников*		
	первый	музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	9128
	второй	педагог-организатор; педагог дополнительного образования; социальный педагог	9128
	третий	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	9499
	четвертый	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор	9499
3.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель; инспектор по учету кассир секретарь;	5138

		секретарь-машинистка	
1	2	3	4
4.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
	первый	инспектор по кадрам; техник-программист	7473
	третий	заведующий производством (шеф-повар)	6130
5.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер по охране труда	7473
		специалист по кадрам; медицинская сестра диетическая	7238
6.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений; подсобный рабочий (грузчик); сторож (вахтер); садовник	4962
		дворник	4671
		машинист по стирке и ремонту спецодежды; уборщик территорий; кастелянша; помощник повара кухонный рабочий	5138
		кладовщик; охранник	5313
7.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих второго уровня		
	первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5487
		водитель автомобиля	5663
		повар швея	5837
	второй	слесарь-сантехник; слесарь-электрик; столяр; плотник	5663

\*Согласно статье 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» минимальные оклады педагогических работников указаны с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции.

Приложение №2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного  
учреждения Центр развития ребенка –  
детский сад «Алёнушка» города  
Белокуриха Алтайского края

**Порядок и условия**

осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка» города Белокурихи  
Алтайского края за воспитательно-образовательную работу с детьми, участие в  
инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта

1. Порядок осуществления стимулирующих выплат за воспитательно-образовательную работу с детьми, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка» города Белокурихи Алтайского края (далее - Порядок) определяет механизм расчета стимулирующих выплат за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта педагогическим работникам ДОО (далее - выплата), осуществления выплат и обжалования результатов оценки профессиональной деятельности педагогического работника ДОО.

2. Порядок установлен в целях усиления материальной заинтересованности воспитателей и иных педагогических работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

3. Выплаты осуществляются в соответствии со следующим коэффициентами:

3.1. Коэффициент профессионального роста педагогического работника ДОО ( $K_{пр}$ ), где  $1 \leq K_{пр} \leq 1,2$ .

Для установления размера  $K_{пр}$  учитываются следующие критерии:

- обобщение педагогическим работником ДОО опыта работы и представление его на различных уровнях (муниципальном, региональном, всероссийском);
- участие в методических объединениях;

- выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, "круглых столов", семинаров, педагогических чтений;
- участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней;
- подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях.

3.2. Коэффициент посещаемости  $K_p$ , где  $K_p \leq 1$ .

3.2.1.  $K_{пв}$  - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям, а также учителям-логопедам и учителям-дефектологам, работающим только с группой компенсирующей направленности (далее - воспитатели), рассчитывается по формуле:

$K_{пв} = N_f / N_n$ , где:

$N_f$  - фактическая численность детей в группе;

$N_n$  - нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций" (далее - СанПиН 2.4.1.3049-13).

3.2.2.  $K_{пп}$  - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам ДОО (старшим воспитателям, музыкальным работникам, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, инструкторам по физической культуре и другим педагогам дополнительного образования, за исключением учителей-логопедов и учителей-дефектологов, работающих только с группой компенсирующей направленности) (далее - иные педагогические работники), рассчитывается по формуле:

$K_{пп} = N_{уф} / N_{ун}$ , где:

$N_{уф}$  - фактическая численность детей в ДОО;

$N_{ун}$  - нормативная численность детей в ДОО, установленная в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13.

5. Размер стимулирующей выплаты рассчитывается по формулам.

4.1. Размер стимулирующей выплаты воспитателям ( $R_{св}$ ) рассчитывается по формуле:

$R_{св} = B_b * K_{пр} * K_p$ , где:

$B_b$  - базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы;

$K_{пр}$  - коэффициент профессионального роста воспитателя;

$K_p$  - коэффициент посещаемости.

4.2. Размер стимулирующей выплаты иным педагогическим работникам ( $R_{сп}$ ) рассчитывается по формуле:

$R_{сп} = B_p * K_{пр} * K_p$ , где:

$B_p$  - базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы;

$K_{пр}$  - коэффициент профессионального роста иного педагогического работника;

$K_p$  - коэффициент посещаемости.

5. Оценка деятельности педагогических работников ДОО осуществляется ежемесячно Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты

труда ДОО ЦРР – детский сад «Алёнушка» (далее - коллегиальный орган), осуществляющим свою деятельность в соответствии с локальным актом ДОО.

5.1. Для оценки деятельности педагогических работников ДОО руководителем ДОО на каждого педагогического работника заполняется оценочный лист до 28 числа текущего месяца текущего месяца.

Критерии оценки деятельности педагогических работников ДОО утверждаются локальным актом ДОО с учетом коэффициентов, указанных в пункте 3 настоящего Порядка, и мнения профсоюзной организации ДОО.

5.2. Руководитель ДОО обеспечивает ознакомление педагогического работника ДОО с оценочным листом в течение двух рабочих дней со дня заполнения оценочного листа под подпись.

В случае отказа педагогического работника от ознакомления с оценочным листом, факт отказа фиксируется в присутствии педагогического работника и не менее двух работников ДОО.

5.3. Руководитель ДОО передает оценочный лист в коллегиальный орган в течение двух рабочих дней со дня ознакомления (отказа от ознакомления) педагогического работника ДОО с оценочным листом.

5.4. Коллегиальный орган рассматривает оценочный лист на заседании в течение двух рабочих дней со дня его получения от руководителя ДОО.

Заседание считается правомочным, если на нем присутствуют более половины членов коллегиального органа.

5.5. Коллегиальный орган принимает решение о размере выплаты открытым голосованием, простым большинством голосов членов коллегиального органа, присутствующих на заседании. При голосовании каждый член коллегиального органа имеет один голос. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании коллегиального органа.

Решения коллегиального органа оформляются протоколом заседания и передаются руководителю ДОО в день проведения заседания.

5.6. На основании протокола заседания коллегиального органа руководитель ДОО в течение двух рабочих дней со дня получения соответствующего протокола принимает приказ об осуществлении выплаты.

Руководитель ДОО обеспечивает ознакомление педагогического работника ДОО с приказом об осуществлении выплаты в течение трех рабочих дней со дня принятия соответствующего приказа.

В случае отказа педагогического работника от ознакомления с приказом об осуществлении выплаты факт отказа фиксируется в присутствии педагогического работника и не менее двух работников ДОО.

6. В случае несогласия педагогического работника ДОО с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной коллегиальным органом, он вправе, в течении трех дней со дня ознакомления с приказом об осуществлении выплаты, подать апелляцию.

6.1. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя коллегиального органа с указанием конкретных критериев и баллов, по

которым возникло несогласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность оценки.

Апелляция не может содержать претензий к составу коллегиального органа.

6.2. На основании поданной апелляции председатель коллегиального органа не позднее двух рабочих дней со дня получения апелляции проводит заседание коллегиального органа по ее рассмотрению, на которое приглашается педагогический работник, подавший апелляцию.

6.3. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены коллегиального органа осуществляют проверку правильности оценки, основываясь на предоставленных документальных данных, сверяя их с данными педагогического работника (оценочным листом).

При наличии письменной просьбы педагогического работника ДОО о рассмотрении апелляции без его участия заседание коллегиального органа проводится в его отсутствие. В случае неявки педагогического работника на заседание коллегиального органа или при отсутствии его письменной просьбы о рассмотрении апелляции без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки педагогического работника без уважительной причины коллегиальный орган рассматривает апелляцию в отсутствие педагогического работника ДОО.

6.4. По результатам рассмотрения апелляции коллегиальный орган принимает решение удовлетворить апелляцию или отказать в удовлетворении апелляции.

Основаниями для удовлетворения апелляции являются:

- допущенные технические ошибки при оценивании показателей результативности деятельности педагогического работника ДОО;
- несоответствие сведений, содержащихся в оценочном листе, критериям оценки деятельности педагогических работников ДОО, установленным локальным актом ДОО.

Основанием для отказа в удовлетворении апелляции является неподтвержденная информация, указанная в апелляции.

6.5. Коллегиальный орган принимает решение по результатам рассмотрения апелляции открытым голосованием простым большинством голосов членов коллегиального органа, присутствующих на заседании.

Заседание считается правомочным, если на нем присутствуют более половины членов коллегиального органа.

При голосовании каждый член коллегиального органа имеет один голос. При равенстве голосов решающим является голос председательствующего на заседании коллегиального органа.

6.6. Оценка, данная коллегиальным органом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением коллегиального органа, оформленным протоколом в течение одного рабочего дня с даты проведения заседания коллегиального органа.

6.7. Решение коллегиального органа передается руководителю ДОО в день оформления протокола.

Руководитель ДОО знакомит педагогического работника ДОО с решением коллегиального органа по результатам рассмотрения апелляции в течение двух рабочих дней со дня получения протокола.

6.8. В случае принятия коллегиальным органом решения об удовлетворении апелляции руководитель ДОО вносит изменения в приказ об осуществлении выплаты в день получения протокола и знакомит педагогического работника с соответствующим приказом в течение одного рабочего дня со дня внесения изменений в приказ об осуществлении выплаты.

В случае отказа педагогического работника ДОО от ознакомления с решением коллегиального органа по результатам рассмотрения апелляции, с приказом о внесении изменений в приказ об осуществлении выплаты факт отказа актируется в присутствии педагогического работника и не менее двух работников ДОО.

Заведующий МБДОУ ЦРР-  
детский сад «Алёнушка»

А.С. Харахордина

Приложение № 3  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
муниципальных дошкольных  
образовательных  
учреждений города Белокуриха

Порядок отнесения ДОО  
к группам по оплате труда руководителей

1. К объемным показателям деятельности ДОО относятся показатели, характеризующие масштаб руководства ДОО: численность работников учреждения, количество воспитанников, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на сложность руководства ДОО.

2. Объемные показатели деятельности ДОО при определении группы по оплате труда руководителей оцениваются в баллах по следующим критериям:

Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	2	3
количество воспитанников, охваченных образовательными услугами на основе полного дня и кратковременного пребывания	за каждого воспитанника	0,6
количество групп дневного пребывания в ДОО	за каждую группу	10
количество в ДОО воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого воспитанника	1
количество педагогов, имеющих первую квалификационную категорию (кроме совместителей)	за каждого педагога	0,5
количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию (кроме совместителей)	за каждого педагога	1
наличие оборудованных и используемых в общеобразовательном процессе:	за каждый объект	15



спортивной площадки, бассейна и других спортивных сооружений		
1	2	3
наличие оборудованного медицинского блока: кабинет медицинского работника, процедурный кабинет, физиокабинет, изолятор	за каждый вид	5
наличие собственных котельных, погребов, хозяйственных и очистных сооружений	за каждое сооружение	20
наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов образовательной деятельности (изостудия, театральная студия, зимний сад, тренажерный зал, спортивный зал, музыкальный зал, музей, кабинет психолога, кабинет логопеда, кабинет дефектолога)	за каждое помещение	15
наличие на балансе ДОО автотранспортных средств	за каждую единицу	5
наличие благоустроенной территории	за каждый гектар	10

3. ДОО относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
	I	II	III	IV
Дошкольное учреждение	310 и более	151 - 309	51 - 150	50 и менее

4. Размер оклада (должностного оклада) руководителя:

Показатель	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV

Должностной оклад, руб.	14702	13989	13276	12618
-------------------------	-------	-------	-------	-------

5. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Комитетом в порядке, установленном настоящим Положением, на основании предоставляемых руководителем документов, подтверждающих наличие объемных показателей деятельности ДОО.

Группа по оплате труда для вновь открываемых ДОО устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся ДОО определяется по списочному составу на начало учебного года.

7. За руководителями ДОО, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта.

Заведующий МБДОУ ЦРР –  
детский сад «Алёнушка»

А.С. Харахордина

Приложение № 4  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
ДОО ЦРР – детский сад «Алёнушка»

Порядок и условия  
осуществления стимулирующих выплат  
руководителю ДОО за результативность профессиональной деятельности  
(эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных  
обязанностей

1. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю ДОО за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей (далее – Порядок) установлен для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей ДОО, с целью их стимулирования для эффективности деятельности и качественного выполнения должностных обязанностей (далее - стимулирующая выплата).

2. Решение об установлении руководителю ДОО стимулирующей выплаты на календарный год и ее размере принимается приказом Комитета на основании оценочного листа результативности профессиональной деятельности руководителя ДОО, оформленного рабочей группой по оценке результативности профессиональной деятельности руководителей ДОО (далее - рабочая группа).

3. Оценка результативности профессиональной деятельности руководителей ДОО осуществляется рабочей группой в соответствии с критериями согласно пункта 10 настоящего Порядка.

4. Размер стимулирующей выплаты руководителя ДОО устанавливается исходя из суммы набранных баллов.

Стоимость одного балла рассчитывается путем деления общей величины фонда стимулирования руководителей ДОО (в рублях) на сумму баллов, набранную всеми руководителями ДОО.

5. В случае смены руководителя ДОО стимулирующая выплата для принятого руководителя ДОО устанавливается в размере, утвержденном приказом Комитета для ранее работающего руководителя ДОО, на один год.

Для руководителя, у которого предыдущим местом работы в должности руководителя было иное ДОО, стимулирующая выплата сохраняется в размере, утвержденном приказом Комитета по предыдущему месту работы, на один год.

6. В случае открытия новых ДОО для принятого руководителя стимулирующая выплата устанавливается исходя из среднегородского балла на один год.

Для руководителя, у которого предыдущим местом работы в должности руководителя было иное ДОО, стимулирующая выплата сохраняется в размере, утвержденном приказом Комитета по предыдущему месту работы, на один год.

7. Решение о снижении размера стимулирующей выплаты руководителю ДОО принимается председателем Комитета в форме приказа Комитета в следующих случаях:

7.1. Нарушение устава ДОО, локальных актов ДОО - на 30 процентов;

7.2. Нарушение исполнительской дисциплины - на 30 процентов;

7.3. Нарушение муниципальных правовых актов - на 50 процентов;

7.4. Не предоставление, нарушение срока предоставления отчетности – на 50 процентов;

7.5. За применение к руководителю ДОО меры дисциплинарного взыскания:

- в виде замечания - на 30 процентов;

- в виде выговора - на 50 процентов.

Руководителю ДОО, имеющему дисциплинарное взыскание, уменьшение стимулирующей выплаты производится в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

При привлечении руководителя ДОО к дисциплинарной ответственности при наличии неснятого дисциплинарного взыскания процент снижения размера стимулирующей выплаты суммируется.

В случае применения (наличия) дисциплинарного взыскания, недобросовестного отношения к работе и другие существенные упущения в работе, размер допустимых удержаний из заработной платы работника, снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

8. Срок снижения размера стимулирующей выплаты устанавливается распоряжением Комитета о снижении размера стимулирующих выплат руководителю ДОО.

9. Средства фонда оплаты труда, предусмотренные на стимулирующие выплаты руководителю ДОО, могут быть перераспределены среди работников ДОО в соответствии с Положением о порядке осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам ДОО, утвержденным локальным актом ДОО.

10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителей ДОО следующие:

10.1. Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования:

- отсутствие предписаний надзорных органов в отношении ДОО образовательного процесса - 5 баллов;

- отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов, воспитанников:

- полностью отсутствуют - 5 баллов.

Максимальное количество баллов - 10 баллов.

10.2. Кадровое оснащение:

10.2.1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием:

- 96 – 100 процентов - 3 балла;

- 79 - 95,99 процентов - 2 балла;
- 60 - 78,99 процентов - 1 балл;
- менее 60 процентов - 0 баллов.

10.2.2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников ДОО не менее 22 процентов - 4 балла.

Максимальное количество баллов - 7 баллов.

10.2.3. Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием от общего числа педагогов:

- 45 процентов и более - 3 балла;
- 35 - 44,99 процентов - 2 балла;
- 25 - 34,99 процентов - 1 балл;
- менее 25 процентов - 0 баллов.

Максимальное количество баллов - 3 балла.

10.3. Обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса и охраны труда в ДОО:

10.3.1. Отсутствие случаев травматизма - 2 балла;

10.3.2. Отсутствие неисполненных предписаний со стороны:

- Роспотребнадзора - 2 балла;
- Госпожнадзора - 2 балла;
- Госэнергонадзора - 1 балл.

Максимальное количество баллов - 7 баллов.

10.4. Обеспечение доступности дошкольного образования для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья:

10.4.1. Создание условий для детей-инвалидов:

- условия созданы - 2 балла;
- условия не созданы - 0 баллов.

10.4.2. Реализация адаптированных образовательных программ в группах общеразвивающей направленности:

- наличие программ - 3 балла;
- отсутствие программ - 0 баллов.

10.5. Наличие вариативных форм организации дошкольного образования:

- 3 формы - 3 балла;
- 2 формы - 2 балла;
- 1 форма - 1 балл.

Максимальное количество баллов - 3 балла.

10.6. Организация питания воспитанников:

- нарушения отсутствуют - 1 балл;
- нарушения имеются - 0 баллов.

Максимальное количество баллов - 1 балл.

10.7. Посещаемость воспитанниками ДОО от плановой мощности:

- 85 процентов и выше - 5 баллов;
- 74 - 84,99 процентов - 4 балла;
- 70 - 73,99 процентов - 3 балла;
- ниже 70% - 0 баллов.

Максимальное количество баллов - 5 баллов.

10.8. Число пропусков по болезни одним ребенком в год:

- менее 9 дней - 3 балла;
- 9 - 12 дней - 2 балла;
- 13 - 15 дней - 1 балл;
- более 15 дней - 0 баллов.

10.9. Информационная открытость:

- деятельность ДОО освещается в средствах массовой информации (публикации в газетах и журналах, передачи радио, телевидения) - 1 балл за каждую публикацию.

Максимальное количество баллов - 5 баллов.

10.10. Осуществление сетевого взаимодействия с организациями любых форм собственности:

наличие программ, планов, реализуемых в рамках сетевого взаимодействия:

- 1 программа - 1 балл;
- 2 программы - 2 балла;
- 3 и более программ - 3 балла.

10.11. Эффективное руководство деятельностью инновационной площадки:

- региональная инновационная площадка (каждая тема) - 5 баллов.

Максимальное количество баллов - 10 баллов.

10.12. Подготовка педагогов к участию в профессиональном конкурсе:

- участие в конкурсе - 3 балла;
- наличие призеров - 5 баллов;
- наличие победителей - 10 баллов.

10.13. Участие в конкурсном движении коллектива ДОО:

- всероссийский уровень - 3 балла;
- региональный уровень - 2 балла;
- городской уровень - 1 балл;
- отсутствие участия - 0 баллов.

Максимальное количество баллов - 6 баллов.

10.14. Организация и проведение на базе ДОО конкурсов, научно-практических конференций, семинаров (за исключением мероприятий региональной инновационной площадки), освещенных в средствах массовой информации:

- муниципальный уровень - 1 балл;
- региональный уровень - 2 балла, но не более 4 баллов;
- федеральный уровень - 3 балла, но не более 6 баллов.

Максимальное количество баллов - 11 баллов.

10.15. Участие педагогов в мероприятиях (мастер-классы, семинары, методические объединения):

- всероссийский уровень - 3 балла, но не более 6 баллов;
- региональный уровень - 2 балла, но не более 4 баллов;
- городской уровень - 1 балл;
- отсутствие участия - 0 баллов.

Максимальное количество баллов - 11 баллов.

10.16. Привлечение дополнительных ресурсов в ДОО (финансовых, материально-технических, организационных, научных), в том числе за счет выигранных грантов (программ):

- 2 и более привлеченных ресурсов - 2 балла;
- 1 ресурс - 1 балл;
- отсутствие привлеченных ресурсов - 0 баллов.

10.17. Участие воспитанников в соревнованиях, конкурсах, фестивалях:

- наличие участия - 1 балл;
- отсутствие участия - 0 баллов.

10.18. Уровень развития социального партнерства с профсоюзной организацией:

наличие плана совместных действий (заключены соглашения и договоры о совместных действиях), достижение положительных результатов взаимодействия, число членов профсоюзной организации:

- 50 процентов и более процентов - 2 балла;
- менее 50 процентов - 1 балл;
- отсутствие взаимодействия - 0 баллов.

Максимальное количество баллов - 2 балла;

10.19. Научный потенциал руководителя ДОО:

наличие личных публикаций за отчетный период:

- международного и всероссийского уровня - 3 балла;
- краевого уровня - 2 балла;
- муниципального уровня - 1 балл.

Максимальное количество баллов - 6 баллов.

10.20. Личное участие руководителя ДОО:

10.20.1. В профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях:

- международного уровня - 4 балла;
- федерального уровня - 3 балла, но не более 6 баллов;
- краевого уровня - 2 балла, но не более 4 баллов;
- муниципального уровня - 1 балл.

10.20.2. Участие в работе рабочих органов в качестве председателя или секретаря - 1 балл.

Максимальное количество баллов - 16 баллов.

10.21. Наличие в ДОО руководителя городского методического объединения:

- наличие руководителя - 1 балл;
- отсутствие руководителя - 0 баллов.

Максимальное количество баллов - 1 балл.

