

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБДОУ  
«Детский сад №63»  
*А.В. Неклюдова*  
« 08 » 07 2021г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего  
МБДОУ «Детский сад №63»  
*Н.А. Табашникова*  
« 08 » 07 2021г. № 53-сс



ПРИНЯТО:

на Общем собрании трудового  
коллектива  
протокол № 11  
от « 08 » 07 2021г.

**Положение**  
**«Об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад №63» общеразвивающего вида»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №63» общеразвивающего вида (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», Постановлением администрации г. Барнаула от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования» (в редакции постановления от 21.05.2020 №764), Постановлением администрации г.Барнаула от 12.10.2020 №1648 «О внесении изменений в приложение 2 к постановлению администрации города от 21.10.2016 №2086 (в редакции постановления от 21.05.2020 №1648) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №63» (далее - Учреждение).

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

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

## **2. Порядок условия оплаты труда работников**

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

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

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим советом Учреждения в пределах утвержденного ФОТ.

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме заведующего) устанавливается исходя из оценки качества работы заведующим Учреждения.

2.5. Минимальный размер оплаты труда установлен одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. 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.

Не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в Алтайском крае) следующие выплаты:

- 15 % районный коэффициент;
- дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);
- повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

2.6. 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.

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

2.8. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты

являются обязательными для включения в трудовой договор.

### **3. Формирование фонда оплаты труда**

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

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

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

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

ФОТ Учреждения = ФОТ<sub>р</sub> + ФОТ<sub>рст</sub>, где:

ФОТ<sub>р</sub> – ФОТ работников;

ФОТ<sub>рст</sub> – фонд стимулирования руководителей Учреждения.

3.5. ФОТ<sub>рст</sub> руководителей Учреждения формируется учредителем – Комитетом.

Расчет ФОТ<sub>рст</sub> осуществляется по формуле:

ФОТ<sub>рст</sub> = ФОТ Учреждения × ц, где:

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

### **4. Распределение фонда оплаты труда**

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

- за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);
- за счет средств бюджета города формируется ФОТ:
- административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель, заместитель заведующего по АХР);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель,

- делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом);
- обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий, грузчик, машинист по стирке белья, кастаньяша, кладовщик, сторож, слесарь-электрик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, повар, слесарь-сантехник).

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

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

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются заведующим Учреждения на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям, к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ, не ниже минимальных рекомендуемых окладов(Приложение 1).

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

5.3. К окладам педагогических работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования.

5.4. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу(Приложение 2).

5.5. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу (Приложение 3).

## **6. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам Учреждения**

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

6.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере, на основании результатов проведенной СОУТ.

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

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

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

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

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

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

6.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

6.1.7. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.8. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются заведующим Учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными

актами, с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ.

## **7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения**

7.1. Для педагогических работников МБДОУ предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первые три года);
- 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.

7.2. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент: за стаж педагогической деятельности, согласно стажу педагогической работы педагогического работника (Приложение 4) в пределах стимулирующей части ФОТ.

7.3. 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», -1,05.

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

7.4. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата к должностному окладу.

7.5. Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных



организаций города Барнаула, утвержденным приказом Комитета.

7.6. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения (далее - Положение), утвержденным заведующим Учреждения:

- по итогам каждого месяца, в соответствии с критериями и согласно установленным баллам.

Размер выплаты устанавливается заведующим Учреждения по согласованию с Управляющим Советом, к компетенции которого относится указанная функция и согласованием с профсоюзным комитетом Учреждения в пределах стимулирующей части ФОТ.

Максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

7.7. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего Учреждения.

7.8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ.

## **8. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения**

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

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;
- по итогам работы за год, согласно установленным критериям (при наличии экономии ФОТ).

8.1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утвержденным Положением «О стимулирующих выплатах учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения» (далее - Положение).

При разработке критериев по каждой должности учитываются показатели:

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

8.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала Учреждения определяется заведующим Учреждения, по согласованию с Управляющим Советом, согласно установленным критериям утвержденного Положения, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

8.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом заведующего Учреждения.

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

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

К административно-управленческому персоналу относятся руководитель Учреждения (далее - заведующий), заместитель заведующего по АХР.

9.2. Размеры окладов заместителя заведующего АХР устанавливаются на 10-30% ниже оклада, заведующего в соответствии с приказом заведующего МБДОУ.

9.3. К окладам заместителей устанавливаются коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- уровень образования.

9.4. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу Учреждения устанавливаются за качество, интенсивность и сложность труда в зависимости от сложности работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы, фактической нагрузки и других мероприятий в соответствии критериями оценки результативности и качества труда, утвержденными в Положении «Об оценке качества работы административно-управленческого персонала» Учреждения.

9.5. Административно-управленческому персоналу Учреждения устанавливаются премии за эффективную работу в течение года, согласно критериям Положения «Об оценке качества работы административно-управленческого персонала» и в соответствии с баллами.

9.6. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу Учреждения (за исключением заведующего) определяется по результатам труда по согласованию с Управляющим Советом в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

9.7. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу оформляется приказом заведующего Учреждения.



## **10. Полномочия заведующего Учреждения в пределах утвержденного ФОТ**

Заведующий Учреждения в пределах утвержденного ФОТ:

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

## **11. Заключительное положение**

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

Срок действия настоящего Положения не ограничен.

Министерство образования и науки  
Татарстана  
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 63»

Прошнуровано,  
пронумеровано  
9 (девять) листов,  
скреплено печатью  
заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 63»  
Н.А. Табашникова

