

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №279»
(МАДОУ «Детский сад №279»)

ПРИНЯТО:

Общим собранием
трудоу коллектива
протокол №2 от 24.11.2025г

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
Е.Н. Селезнева
24.11.2025г

ТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего
МАДОУ «Детский сад №279»
от 24.11.2025 № 57/1
М.И. Золотых

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №279»

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №279» (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативно-правовыми актами:

- статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»,
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»,
- приказ 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».
- постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2014 №31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов, городских и муниципальных округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края»,
- постановлением администрации города 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 20.11.2025 №1844 «О внесении изменения в приложение 2 к постановлению администрации города от 21.10.2016 № 2086»),

- приказом комитета по образованию города Барнаула от 30.01.2024 № 139-осн «Об утверждении Положения о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула» (в редакции приказа от 29.05.2025 № 755-осн «О внесении изменения в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 30.01.2024 №139-осн),

- приказом комитета по образованию города Барнаула от 15.01.2020 № 43-осн «Об утверждении Порядка осуществления стимулирующих выплат за воспитательно - образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта педагогическим работникам муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула» (в редакции приказов от 11.04.2023 №625-осн, от 05.06.2025 №788-осн о внесении изменений в приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 15.01.2020 №43-осн),

- приказом комитета по образованию города Барнаула от 11.08.2020 № 1048-осн «Об утверждении примерных критериев оценки результативности деятельности (эффективности деятельности) педагогических работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула»

регулирует порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета, регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №279» (далее - Учреждение), финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета.

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

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

1.4. Настоящее 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 Правительства Алтайского края, администрации города Барнаула.

1.5. Настоящее Положение используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников Учреждения — совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов (далее - оклад), повышающих коэффициентов к окладам, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

- заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- базовые оклады работников Учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, за работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы;

- стимулирующие и иные выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников

Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.6. Размер, порядок, условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются заведующим в трудовом договоре.

1.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем два раза в месяц, в день, установленный Коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, на основании табеля учета рабочего времени до 25 числа и 10 числа каждого месяца, путем перечисления на указанный работником счет.

1.8. Настоящее Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

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

Заведующий Учреждения обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств формирует ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующие части.

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

Заработная плата работников Учреждения устанавливается работодателем.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим советом Учреждения, к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения.

2.4. Базовая часть ФОТ для обслуживающего (вспомогательного) (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и прочего персонала Учреждения 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 или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения.

2.5. ФОТ работников Учреждения формируется за счет средств городского и краевого бюджетов, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части ФОТ составляет до 30% в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

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

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

2.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.10. 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 Учреждения.

3. Формирование ФОТ Учреждения.

3.1. Объем финансовых средств Учреждения определяется согласно расчету норматива бюджетного финансирования ФОТ из краевого бюджета в части средств на оплату труда педагогических работников, административно-управленческого и обслуживающего (вспомогательного) персонала (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождения периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования, произведенному в соответствии с методикой, утвержденной нормативным правовым актом Алтайского края.

При этом доля расходов на оплату труда административно-управленческого и обслуживающего (вспомогательного) персонала (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождения периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования, должна составлять не более 34% ФОТ Учреждения, доля расходов на оплату труда педагогических работников – не менее 66% ФОТ Учреждения.

3.2. 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 Учреждения.

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

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

3.5. ФОТ Учреждения состоит из ФОТ работников и фонда стимулирования заведующего и рассчитывается по формуле:

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

ФОТ р – ФОТ работников;

ФОТ Рст – фонд стимулирования заведующего Учреждением.

3.6. ФОТ Рст заведующего Учреждением формируется учредителем – Комитетом. Расчет ФОТ Рст осуществляется по формуле:

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

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

4. Распределение ФОТ Учреждения.

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

4.1.1. За счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ:

- педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);
- административно-управленческого персонала (заведующий Учреждением);
- обслуживающего (вспомогательного) персонала (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи,

прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования (младший воспитатель);

4.1.2. За счет средств бюджета города формируется ФОТ:

- обслуживающего (вспомогательного) персонала (специалист по закупкам, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом);

- прочего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий (грузчик), машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар).

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

5. Порядок установления окладов педагогическим работникам, обслуживающему (вспомогательному (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющему реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и прочему персоналу Учреждения

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, обслуживающему (вспомогательному) (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющему реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и прочему персоналу Учреждения устанавливаются работодателем на основании отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже минимальных рекомендуемых окладов:

Рекомендуемые размеры минимальных окладов педагогических работников, обслуживающего (вспомогательного) (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и прочего персонала Учреждения.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1.	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	7832
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	13061
	третий	воспитатель, педагог-психолог	14304
	четвертый	старший воспитатель	14928
3.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	5879

4.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	8435
5.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
	Основные профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	5174
		дворник	5174
		подсобный рабочий (грузчик)	5174
		машинист по стирке и ремонту белья	5174
		кастелянша	5174
		сторож (вахтер)	5174
	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
	первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7832
		повар	7832
6.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		специалист по закупкам	8572

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.

5.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу:

Соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:	
Первая квалификационная категория	1,10
Высшая квалификационная категория	1,15
Квалификационная категория «педагог-методист»	1,15
Квалификационная категория «педагог-наставник»	1,15

5.3.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу:

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,10
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее общее образование	1

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. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

6.1.2. Учреждение осуществляет оплату труда работников по должности «сторож» 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; для данной категории установлен график сменности, время работы в будние дни составляет 12 часов (с 19.00 до 07.00 час.), выходные и праздничные дни 24 часа (с 07.00 до 07.00 час. следующего дня); ведется суммарный учет рабочего времени, учетным периодом является – год. При оплате труда за норму часов принимается норма за месяц по производственному календарю.

6.1.3. 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, ему может быть предоставлен другой день отдыха в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя или трудовым договором. 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.

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

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

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

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

6.1.7. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, 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), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются заведующим Учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальными актами Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или

(при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения.

7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения.

7.1. Для педагогических работников Учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3 и 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» первые три года устанавливается ежемесячная выплата к окладу;
- за воспитательно - образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта по итогам каждого месяца;
- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам полугодия;
- премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год, к профессиональному празднику День воспитателей и всех дошкольных работников);
- за наставничество.

7.1.1. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника:

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

7.1.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды:

- за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации или профессиональной деятельности) - 1,2, но не более 7000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации или профессиональной деятельности) - 1,1, но не более 3000 рублей в месяц;
- 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;
- 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);

7.1.3. 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 и 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», первые три года осуществляется ежемесячная выплата к должностному окладу, размер которой устанавливается в соответствии с локальными актами Учреждения, в пределах ФОТ Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения, но не менее 30% от размера должностного оклада – в первый год работы, не менее 20% - во второй год работы, не менее 10% - в третий год работы;

7.1.4. Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в

инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным приказом Комитета;

7.1.5. Стимулирующие выплаты за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, премий педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад №279», с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения. Размер стимулирующих выплат за 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 Учреждения.

Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год, к профессиональному празднику День воспитателей и всех дошкольных работников) производятся за счет экономии средств ФОТ Учреждения в соответствии с критериями оценки качества работы (приложение 2) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения. Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, премий педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад №279» разрабатывается Учреждением в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части МОО, утвержденным приказом Комитета;

7.1.6. Стимулирующая выплата за наставничество устанавливается в порядке и в размере, утвержденных приказом Комитета.

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

7.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, премий педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад №279», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения, за исключением стимулирующей выплаты за наставничество, порядок осуществления которой и ее размер утверждаются приказом Комитета.

8. Стимулирующие выплаты обслуживающему (вспомогательному) (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и прочему персоналу Учреждения

8.1. Для обслуживающего (вспомогательного) (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и прочего персонала Учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

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

8.1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утвержденными локальным актом Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и

обслуживающему персоналу МАДОУ «Детский сад №279» по каждой должности. При разработке критериев учитываются показатели:

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

8.1.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда работников, утвержденными локальным актом Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МАДОУ «Детский сад №279». При разработке критериев учитываются следующие показатели:

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

8.1.3. Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год, к профессиональному празднику День воспитателей и всех дошкольных работников) устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения, и выплачиваются за счет экономии средств ФОТ Учреждения.

8.2. Размер стимулирующих выплат обслуживающего (вспомогательного) (за исключением работников столовой, медицинских работников, обеспечивающих оказание первичной медико-санитарной помощи, прохождение периодических медицинских осмотров и диспансеризации), непосредственно осуществляющего реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования и прочего персонала Учреждения определяется работодателем согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальным нормативным актам «Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МАДОУ «Детский сад №279», в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

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 Учреждения относится заведующий Учреждения.

9.2. Оклад заведующего Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения 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.

Рекомендуемый размер должностного оклада заведующего Учреждения

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

Для заведующего Учреждением устанавливается коэффициент к окладу за сложность и напряженность, в зависимости от количества воспитанников в Учреждении, доведенных муниципальным заданием на календарный год, в размере:

- 15% - от 250 до 400 воспитанников;
- 25% - от 401 до 550 воспитанников;
- 35% - от 551 и более воспитанников.

9.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Учреждением, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, устанавливается приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата заведующего Учреждением, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 №540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.4. К окладу заведующего Учреждением устанавливается коэффициент за наличие квалификационной категории:

Для кандидата на должность руководителя (с даты назначения на должность руководителя):	
от 3,36 до 4,0 балла	1,0
от 4,01 балла и более	1,1
Для руководителя (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

9.5. Заведующему Учреждением устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 6 Методики.

9.5.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно – управленческих работников, кроме главных бухгалтеров;

9.5.2. За уровень образования применяется коэффициент к окладу административно-управленческого персонала (за исключением заведующего Учреждением).

9.6. Стимулирующие выплаты для заведующего Учреждением устанавливаются:

9.6.1. За выслугу лет (стаж работы):

Стимулирующая выплата за выслугу лет (стаж работы) для заведующего устанавливается с учетом педагогического стажа:

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

9.6.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград:

За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды, указанных в разделе 7 Методики;

9.6.3. За результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей.

Заведующему Учреждением устанавливаются стимулирующие выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей 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. Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности заведующего Учреждением проводится в соответствии с Положением о рабочей группе по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, утвержденным приказом Комитета.

9.7. Для заведующего Учреждением устанавливается единовременная выплата 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.

9.8. В трудовом договоре с заведующим Учреждения предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление Учреждением деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг. Выплаты производятся за счет средств, получаемых от оказания платных услуг и 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 услуг и платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

9.9. Решение об установлении стимулирующих выплат заведующему Учреждением оформляется приказом Комитета.

10. Полномочия заведующего Учреждения в пределах, утвержденного ФОТ.

10.1. Заведующий Учреждения в пределах утвержденного ФОТ:

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

11. Заключительное положение.

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

