

**Постановление от 21.10.2016 №2086 "О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования"**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ г.БАРНАУЛА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**От 21.10.2016 №2086**

**О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы города от 22.12.2008 №4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Барнаула», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить:

1.1. Методику расчета норматива финансирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования (далее – МОО) (приложение 1);

1.2. Методику формирования и распределения фонда оплаты труда МОО (приложение 2).

2. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике (Тиньгаева Н.А.) осуществлять финансирование расходов на новую систему оплаты труда работников МОО в пределах средств, утвержденных в бюджете города по разделу «Образование».

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств бюджета города, связанных с реализацией постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований в части оплаты труда работников МОО, предусмотренных в бюджете города.

Фонд оплаты труда может быть изменен только в случае изменения стоимости единицы услуг, а также при возложении на МОО новых задач и передаче им соответствующих функций.

4. Комитету по образованию (Полосина Н.В.) обеспечить организационно-информационное и методическое сопровождение работы МОО в условиях новой системы оплаты труда.

5. Руководителям МОО осуществлять выплату заработной платы на основании качественных показателей результативности труда работников, условий и размеров выплат, установив их в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых по согласованию с коллегиальным органом управления МОО и с учетом мнения коллегиального органа работников.

6. Признать утратившими силу постановления администрации города: от 15.01.2009 №182 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений г.Барнаула»;

от 11.03.2009 №1302 «О внесении изменений в приложение 2 к постановлению администрации города от 15.01.2009 №182 «О введении новой системы оплаты труда

работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений г.Барнаула»;

от 04.05.2009 №2300 «О внесении изменений в постановление администрации города от 15.01.2009 №182 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений г.Барнаула» (в редакции постановления от 11.03.2009 №1302)»;

от 06.07.2009 №3420 «О внесении изменений в постановление администрации города от 15.01.2009 №182 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений г.Барнаула» (в редакции постановления от 04.05.2009 №2300)»;

от 12.01.2010 №16 «О внесении изменений в постановление администрации города от 15.01.2009 №182 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений г.Барнаула» (в редакции постановления от 06.07.2009 №3420)»;

от 11.06.2010 №1737 «О внесении изменений в постановление администрации города от 15.01.2009 №182 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений г.Барнаула» (в редакции постановления от 12.01.2010 №16)»;

от 05.07.2011 №1992 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города от 15.01.2009 №182 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений г.Барнаула» (в редакции постановления от 11.06.2010 №1737)»;

от 21.07.2011 №2196 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города от 15.01.2009 №182 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений г.Барнаула» (в редакции постановления от 05.07.2011 №1992)»;

от 27.08.2012 №2416 «О внесении изменений и дополнения в приложения к постановлению администрации города от 15.01.2009 №182 (в редакции постановления от 21.07.2011 №2196)»;

от 21.01.2013 №95 «О внесении изменений в приложения к постановлению администрации города от 15.01.2009 №182 (в редакции постановления от 27.08.2012 №2416)»;

от 23.08.2013 №2893 «О внесении изменений и дополнения в приложения к постановлению администрации города от 15.01.2009 №182 (в редакции постановления от 21.01.2013 №95)»;

от 05.02.2014 №179 «О внесении изменений и дополнения в постановление администрации города от 15.01.2009 №182 (в редакции постановления от 23.08.2013 №2893)»;

от 10.06.2014 №1211 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города от 15.01.2009 №182 (в редакции постановления от 05.02.2014 №179)».

7. Пресс – центру (Павлинова Ю.С.) опубликовать постановление в газете «Вечерний Барнаул» и разместить на официальном Интернет – сайте города Барнаула.

8. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальной политике Артемова А.В.

**Глава администрации города С.И.Дугин**

Дата публикации: 25.10.2016 14:02:00

Приложение 1  
к постановлению  
администрации города  
от 21.10.2016 №2086

**МЕТОДИКА**  
расчета норматива финансирования фонда оплаты труда  
муниципальных образовательных организаций города Барнаула,  
реализующих программы дошкольного образования

**1. Общие положения**

1.1. Методика расчета норматива финансирования фонда оплаты труда (далее – Методика) МОО разработана в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2014 №31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края» (далее – постановление Администрации Алтайского края), приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 31.01.2014 №607 «Об утверждении размеров нормативов бюджетного финансирования на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края» (далее – приказ Главного управления).

1.2. Целью разработки Методики является установление экономически обоснованных нормативов на оказание муниципальной услуги дошкольного образования по фонду оплаты труда (далее – ФОТ) в МОО в соответствии с их типом, видом и категорией.

1.3. Методика определяет структуру муниципальной услуги МОО на предоставление общедоступного бесплатного дошкольного образования

и расчет норматива бюджетного финансирования затрат на содержание одного воспитанника.

1.4. Методика включает расходы на предоставление муниципальной услуги дошкольного образования воспитаннику (с учетом затрат на ФОТ педагогического, административно-управленческого, обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала).

1.5. Применение Методики позволит более эффективно использовать бюджетные средства, осуществлять контроль за их расходованием. Эффективность использования бюджетных средств определяется уровнем достижения результатов при расходовании средств в соответствии с нормативом финансирования.

## 2. Определение объема финансовых средств МОО по ФОТ из городского бюджета

Объем финансовых средств МОО по ФОТ из городского бюджета рассчитывается по формуле:

$$V_{\text{фин.ср}} = (N_{\text{общ}} \times K_{iy}) \times (B_{\text{общ}} + \sum_{i=5-8} (K_{ir} \times B_i)), \text{ где:}$$

$V_{\text{фин.ср}}$  – объем финансовых средств МОО по ФОТ из городского бюджета;

$N_{\text{общ}}$  – норматив финансирования МОО в расчете на одного воспитанника старше трех лет группы общеразвивающей направленности в год по фонду заработной платы и начислениям утверждается приказом комитета по образованию города Барнаула (далее – Комитет) в пределах выделенных средств;

$K_{iy}$  (1-4) – коэффициенты специфики МОО:

$K_1$  – коэффициент, учитывающий наличие особого потенциала МОО (бассейн, расположение в нескольких зданиях), за каждую позицию – 1,05;

$K_2$  – коэффициент, учитывающий категорию МОО:

1 категория – 1,06 (МОО «Центр развития ребенка»);

2 категория – 1,0 (МОО компенсирующего вида, МОО комбинированного вида, МОО пристра и оздоровления, МОО общеразвивающего вида);

$K_3$  – коэффициент, учитывающий повышенную стоимость услуги в сельской местности, – 1,15;

$K_4$  – поправочный коэффициент в зависимости от количества групп в МОО:

с численностью до 50 воспитанников – 1,2;

5-8 групп – 0,95;

9-10 групп – 0,9;

11 групп – 0,85;

12 групп – 0,8;

13 и более групп – 0,75.

$K_{ir}$  (5-8) – коэффициенты специфики групп (размер коэффициента соответствует коэффициенту удорожания услуги от номинального размера стоимости услуги дошкольного образования для воспитанников старше трех лет групп общеразвивающей направленности):

$K_5$  – коэффициент, учитывающий повышенную стоимость услуги в группах для воспитанников до 3 лет, – 1,35;

$V_5$  – количество воспитанников в группах до 3 лет;

$K_6$  – коэффициент, учитывающий повышенную стоимость услуги в группах компенсирующей направленности, – 2,8;

$V_6$  – количество воспитанников в группах компенсирующей направленности;

$K_7$  – коэффициент, учитывающий повышенную стоимость услуги в группах оздоровительной направленности, – 1,2;

$V_7$  – количество воспитанников в группах оздоровительной направленности;

$K_8$  – коэффициент, учитывающий повышенную стоимость услуги в группах круглосуточного пребывания, – 1,2;

$V_8$  – количество воспитанников в группах круглосуточного пребывания;

$V_{общ}$  – количество воспитанников в группах общеразвивающей направленности МОО согласно прогнозным показателям, предоставленным специалистами отдела дошкольного образования специалистам экономической группы централизованной бухгалтерии Комитета.

### 3. Определение объема финансовых средств

#### МОО по ФОТ

#### из краевого бюджета

3.1. Объем финансовых средств МОО определяется согласно расчету норматива бюджетного финансирования ФОТ из краевого бюджета в части средств на оплату труда педагогическим работникам.

3.2. Нормативные затраты по заработной плате педагогических работников в расчете на одного воспитанника ( $N_{mn}$ ) в зависимости от направленности групп и режима пребывания воспитанников в МОО исчисляются по формуле:

$$N_{mn} = N \times K_m \times K_n, \text{ где:}$$

$m$  – режим пребывания в МОО;

$n$  – направленность групп в МОО;

$N$  – норматив расходов по заработной плате в расчете на одного воспитанника из средств краевого бюджета определяется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края и утверждается приказом Главного управления с учетом коэффициентов удорожания образовательной услуги в зависимости от режима пребывания воспитанников в МОО

и коэффициентов удорожания образовательной услуги в зависимости от направленности групп в МОО;

$K_m$  – коэффициент удорожания образовательной услуги в зависимости от режима пребывания воспитанников в МОО (приложение 1);

$K_n$  – коэффициент удорожания образовательной услуги в зависимости от направленности групп в МОО (приложение 2).

3.3. Распределение объема средств субвенции по МОО из краевого бюджета осуществляется Комитетом по формуле:

$$S_i = \left( \sum_{mn=1}^4 N^{mn} \times C^{mn} \right) \times K_i + W + D_{инв}, \text{ где:}$$

$S_i$  – объем средств субвенции МОО из краевого бюджета;

$N^{mn}$  – нормативные затраты по заработной плате педагогическим работникам в расчете на одного воспитанника в зависимости от направленности групп (n) и режима пребывания воспитанников в МОО (m), с учетом районного коэффициента;

$C^{mn}$  – количество воспитанников в зависимости от направленности групп (n) и режима пребывания воспитанников в МОО (m) на начало финансового года;

$K_i$  – адаптационный коэффициент, учитывающий выполнение целевого показателя по средней заработной плате педагогических работников, устанавливается приказом Комитета на очередной финансовый год;

$W$  – расходы на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам МОО за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляются в соответствии с приказом Комитета «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»;

$D_{инв}$  – средства на оплату труда педагогическим работникам с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, посещающими группы общеразвивающей направленности в МОО, исчисляются по формуле:

$$D_{инв} = N_{общ} \times K_{инв} \times P_{инв}, \text{ где:}$$

$N_{общ}$  – норматив расходов по заработной плате педагогическим работникам в расчете на одного воспитанника, посещающего группу общеразвивающей направленности (село, город), утвержденный приказом Главного управления;

$K_{инв}$  – количество детей-инвалидов или детей с ограниченными возможностями здоровья;

$P_{инв}$  – коэффициент 0,2 для детей – инвалидов и 0,4 для детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### 4. Расчет норматива оказания муниципальной услуги дошкольного образования воспитаннику по фонду заработной платы и начислениям

4.1. Норматив финансирования расходов по ФОТ педагогического, административно-управленческого, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, приходящегося на одного воспитанника в МОО, определяется в зависимости от типа, вида и категории МОО.

4.2. Количество штатных единиц педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОО рассчитывается с учетом рекомендаций, изложенных в письме Комитета от 23.12.2008 №01-14/2176 «О штатах муниципальных дошкольных образовательных учреждений», в пределах выделенных средств.

4.3. За базовый норматив финансирования единицы муниципальной услуги по ФОТ (далее – базовый норматив) принимается норматив финансирования МОО в расчете на одного воспитанника группы общеразвивающей направленности старше трех лет ( $N_{\text{общ}}$ ).

4.4. Базовый норматив рассчитывается по формуле:

$$N_{\text{общ}} = \text{ФОТ}_{\text{общ}} / V_{\text{общ}}, \text{ где:}$$

$N_{\text{общ}}$  – норматив финансирования МОО в расчете на одного воспитанника старше трех лет группы общеразвивающей направленности в год по фонду заработной платы и начислениям, устанавливается приказом Комитета;

$\text{ФОТ}_{\text{общ}}$  работников групп общеразвивающей направленности в МОО рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{общ}} = (\text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}), \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$  – ФОТ педагогических работников групп общеразвивающей направленности;

$\text{ФОТ}_{\text{пр}}$  – ФОТ прочих работников групп общеразвивающей направленности;

$V_{\text{общ}}$  – количество воспитанников в группах общеразвивающей направленности МОО согласно прогнозным показателям, предоставленным специалистами отдела дошкольного образования специалистам экономической группы централизованной бухгалтерии Комитета.

4.5. Норматив финансирования расходов фонда оплаты труда на одного воспитанника (далее - НФОТ) по МОО рассчитывается по формуле:

$$\text{НФОТ} = \text{ФОТ МОО} / V, \text{ где:}$$

$$\text{ФОТ МОО} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ МОО}$  – затраты на ФОТ педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$  – ФОТ педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{пр}}$  – ФОТ административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

В – количество воспитанников в МОО.

4.6. Размер базового норматива финансирования единицы муниципальной услуги по ФОТ МОО из городского бюджета и стоимость оказания единицы услуги дошкольного образования по ФОТ по видам удорожания услуги к нормативу на одного воспитанника группы общеразвивающей направленности в МОО утверждаются приказом Комитета на очередной финансовый год.

Первый заместитель главы администрации  
города, руководитель аппарата

П.Д.Фризен



Приложение 1  
к Методике расчета норматива  
финансирования фонда оплаты  
труда муниципальных  
образовательных организаций  
города Барнаула, реализующих  
программы дошкольного  
образования

**КОЭФФИЦИЕНТ**  
удорожания образовательной услуги в зависимости от режима пребывания  
воспитанников в МОО ( $K_m$ )

| Режим пребывания<br>воспитанников в МОО | Значение коэффициента ( $K_m$ ) |       |
|---|---------------------------------|-------|
|   | село                            | город |
| 9-часовое                               | 0,93                            | 1,00  |
| 10-часовое                              | 1,00                            | 1,00  |
| 12-часовое, круглосуточное              | 1,07                            | 0,99  |
| Кратковременное                         | 0,39                            | 0,41  |

Приложение 2  
к Методике расчета норматива  
финансирования фонда оплаты  
труда муниципальных  
образовательных организаций  
города Барнаула, реализующих  
программы дошкольного  
образования

КОЭФФИЦИЕНТ  
удорожания образовательной услуги в зависимости  
от направленности групп в МОО ( $K_n$ )

| Направленность групп            | Средняя фактическая наполняемость групп | Значение коэффициента ( $K_n$ ) |
|---------------------------------|---|---------------------------------|
| Общеразвивающие                 | 23                                      | 1,00                            |
| Оздоровительные                 | 20                                      | 1,15                            |
| Компенсирующие, комбинированные | 15                                      | 1,53                            |
| Семейные                        | 4                                       | 5,75                            |

Приложение 2  
к постановлению  
администрации города  
от 21.10.2016 №2086

## МЕТОДИКА

формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования

### 1. Общие положения

1.1 Методика формирования и распределения ФОТ МОО разработана в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2014 №31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края (далее – постановление Администрации Алтайского края), приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 31.01.2014 №607 «Об утверждении размеров нормативов бюджетного финансирования на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края» (далее – приказ Главного управления), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МОО, финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета.

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

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

1.4. Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников МОО 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 и условия оплаты труда работников МОО

2.1. Оплата труда работников МОО 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 МОО.

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

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала – с учетом квалификации, уровня образования, специфики МОО и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем МОО.

2.5. ФОТ работников МОО 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 МОО самостоятельно.

2.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевым объединением работодателей и Администрацией Алтайского края о минимальном размере оплаты труда в Алтайском крае, а при его отсутствии – не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты

труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

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

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

2.9. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

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

### 3. Формирование ФОТ МОО

3.1. Формирование ФОТ МОО осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых МОО на текущий финансовый год за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования МОО 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 МОО.

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

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

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

$\text{ФОТ МОО} = \text{ФОТ}_p + \text{ФОТ}_{P_{ст}}$ , где:

$\text{ФОТ}_p$  – ФОТ работников;

$\text{ФОТ}_{P_{ст}}$  – фонд стимулирования руководителей МОО.

3.5.  $\text{ФОТ}_{P_{ст}}$  руководителей МОО формируется учредителем – Комитетом. Расчет  $\text{ФОТ}_{P_{ст}}$  осуществляется по формуле:

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

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

### 4. Распределение ФОТ МОО

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

за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер);

учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, кассир, младший воспитатель, помощник воспитателя, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, диспетчер, техник-программист);

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

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

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

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МОО устанавливаются руководителем МОО 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 МОО устанавливаются

повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за уровень образования;

за работу с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности;

за специфику категории МОО «Центр развития ребенка».

5.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу (приложение 2);

5.3.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу (приложение 3);

5.3.3. За работу с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,2;

5.3.4. За специфику категории МОО «Центр развития ребенка» применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,15.

При наличии в МОО категории «Центр развития ребенка» групп компенсирующей или оздоровительной направленности коэффициент специфики группы применяется только по одному основанию.

## 6. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам МОО

6.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам МОО 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;

за работу в сельской местности;

районный коэффициент к заработной плате.

6.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

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

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

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

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

По желанию работника МОО 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 МОО 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 МОО;

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. За работу в сельской местности административно-управленческому персоналу и педагогическим работникам МОО предусмотрен коэффициент специфики местности – 1,25;

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

6.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются руководителем МОО



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

## 7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам МОО

7.1. Для педагогических работников МОО 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 (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.

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

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

за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) – 1,2;

за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности), за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности) – 1,1;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», – 1,05.

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

7.1.3. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата к должностному окладу. Размер выплаты определяется МОО самостоятельно в пределах средств, выделенных МОО на оплату труда;

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

приказом Комитета;

7.1.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца и премии по итогам работы за год устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников МОО (далее – Положение), утверждаемым руководителем МОО. Размер выплаты устанавливается руководителем МОО по согласованию с представительным органом работников МОО, к компетенции которого относится указанная функция, и выборным профсоюзным органом в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Положение разрабатывается МОО в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части МОО, утвержденным приказом Комитета.

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

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

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

## 8. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МОО

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

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;

премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ).

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

за качественное исполнение должностных обязанностей;

сохранность материально-технического оснащения.

8.1.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда работников, утвержденными локальными актами МОО. При разработке критериев учитываются

следующие показатели:

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

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

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

## 9. Оплата труда административно-управленческого персонала МОО

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

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

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

9.3. Оплата труда руководителя МОО не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы основного персонала МОО. К основному персоналу МОО относятся педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по воспитанию и обучению воспитанников МОО.

9.4. Размеры окладов заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, руководителей структурных подразделений, главного

бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя МОО в соответствии с локальными нормативными актами МОО.

9.5. К окладам руководителя, заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров МОО устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования, работу с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности, специфику в МОО категории «Центр развития ребенка».

9.5.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников, кроме главных бухгалтеров (приложение 2);

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

9.5.3. За работу с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности применяется коэффициент к окладу – 1,2. Данный коэффициент применяется к руководителю, заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе, руководителю структурного подразделения, деятельность которых непосредственно связана с организацией учебного процесса, при наличии в МОО двух и более групп компенсирующей, оздоровительной направленности;

9.5.4. За специфику в МОО категории «Центр развития ребенка» применяется коэффициент к окладу – 1,15. Данный коэффициент применяется к руководителю, заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе, руководителю структурного подразделения, деятельность которых непосредственно связана с организацией учебного процесса.

При наличии в МОО категории «Центр развития ребенка» групп компенсирующей или оздоровительной направленности коэффициент специфики группы применяется только по одному основанию.

9.6. Руководителю, его заместителям, руководителям структурных подразделений и главным бухгалтерам МОО устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 6 Методики.

9.7. Руководителю, его заместителям, руководителям структурных подразделений и главным бухгалтерам МОО устанавливаются стимулирующие выплаты:

за выслугу лет (стаж работы);

за качество, интенсивность и сложность труда;

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград; премии.

9.7.1. Выплата за выслугу лет (стаж работы) для руководителя, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, руководителя структурного подразделения 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 (приложение 4);

9.7.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу МОО 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 с критериями оценки результативности и качества труда, утвержденными в локальных нормативных актах МОО;

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

9.7.4. Административно-управленческому персоналу МОО устанавливаются премии за эффективную работу в течение года.

9.8. Руководителю МОО устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям МОО, утвержденным приказом Комитета, по результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги по муниципальному заданию и постановлением администрации города от 18.03.2015 №365 «Об утверждении стандартов качества предоставления муниципальных услуг в сфере образования». Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности руководителя МОО проводится экспертной группой Комитета в соответствии с Положением об экспертной группе по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным приказом Комитета.

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

9.10. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу МОО (за исключением руководителя МОО) определяется по результатам труда руководителем МОО по согласованию с представительным органом работников МОО в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Периодичность стимулирующих выплат определяется представительным органом МОО.

9.11. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (за исключением

руководителя МОО) оформляется приказом руководителя МОО, руководителю МОО – приказом Комитета.

#### 10. Полномочия руководителя МОО в пределах утвержденного ФОТ

Руководитель МОО в пределах утвержденного ФОТ:  
утверждает структуру МОО, 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 МОО, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами МОО.

#### 11. Заключительное положение

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

Первый заместитель главы администрации  
города, руководитель аппарата

П.Д.Фризен

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

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

| № п/п | Квалификационный уровень   | Наименование должностей                                     | Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей |
|-------|--|---|--|
| 1     | 2  | 3   | 4  |
| 1.    | Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |   |  |
|       |  | помощник воспитателя  | 3355   |
| 2.    | Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |   |  |
|       | первый   | младший воспитатель   | 4473   |
| 3.    | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников                        |   |  |
|       | первый   | инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 4589   |
|       | второй   | педагог дополнительного образования                         | 4819   |
|       | третий   | воспитатель, педагог-психолог                               | 5278   |
|       | четвертый  | старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед    | 5507   |
| 4.    | Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих первого уровня     |   |  |

|    |   |   |      |
|----|---|---|------|
|    | первый  | делопроизводитель   | 3355 |
| 1  | 2   | 3   | 4    |
|    |   | кассир  | 3355 |
|    |   | секретарь   | 3355 |
|    |   | секретарь-машинистка  | 3355 |
| 5. | Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня  |   |      |
|    | первый  | техник-программист,<br>диспетчер                            | 4742 |
|    | второй  | заведующий складом,<br>заведующий хозяйством                | 4819 |
| 6. | Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня |   |      |
|    | первый  | бухгалтер   | 4896 |
| 7. | Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих                   |   |      |
|    | Общепромышленные профессии рабочих первого уровня   |   |      |
|    | первый  | уборщик служебных<br>помещений                              | 2952 |
|    |   | дворник   | 2952 |
|    |   | подсобный рабочий (грузчик)                                 | 2952 |
|    |   | машинист по стирке и<br>ремонту белья                       | 2952 |
|    |   | уборщик территории  | 2952 |
|    |   | кастелянша  | 2952 |
|    |   | кладовщик   | 2952 |
|    |   | сторож (вахтер)   | 2952 |
|    | Общепромышленные профессии рабочих второго уровня   |   |      |
|    | первый  | электрик  | 4473 |
|    |   | рабочий по комплексному<br>обслуживанию и ремонту<br>зданий | 4473 |
|    |   | водитель автомобиля   | 4473 |
|    |   | шеф-повар (повар)   | 4473 |
|    | второй  | слесарь-сантехник   | 4473 |
|    |   | слесарь-электрик  | 4473 |
|    |   | столяр  | 4473 |
|    |   | плотник   | 4473 |
|    |   | машинист (кочегар)  | 4473 |



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

### КОЭФФИЦИЕНТЫ

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

| №<br>п/п | Квалификационная категория   | Коэффициент |
|----------|--|-------------|
| 1        | 2  | 3           |
| 1.       | Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами Комитета от 24.04.2011 №258-осн, от 17.02.2012 №214-осн, от 24.02.2012 №304-осн на соответствие занимаемой должности   |             |
| 1.1.     | Вновь назначаемый руководитель с оценкой результатов квалификационного испытания:  |             |
|          | от 3,3 до 4,3 балла  | 1           |
| 1.2.     | Для работающего или вновь назначенного руководителя с оценкой результатов квалификационного испытания:   |             |
|          | от 4,3 до 4,5 балла  | 1,1         |
|          | от 4,5 до 5,0 балла  | 1,15        |
| 2.       | Для педагогических работников, аттестованных по условиям, действовавшим после вступления в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276, в соответствии с письмом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 03.07.2014 №02-06/06/494 «О направлении методических рекомендаций» |             |
| 2.1.     | На соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания:  |             |
|          | от 0,56 до 0,69 балла  | 1,03        |
|          | от 0,7 до 0,79 балла   | 1,04        |
|          | от 0,8 до 1,0 балла  | 1,05        |
| 2.2.     | Первая квалификационная категория  | 1,1         |

|      |  |      |
|------|--|------|
| 2.3. | Высшая квалификационная категория  | 1,15 |
| 1    | 2  | 3    |
| 3.   | Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказами Комитета от 26.12.2013 №1598-осн, от 29.04.2014 №636-осн на соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания: |      |
| 3.1. | Вновь назначаемый руководитель<br>от 3,36 до 4,0 балла   | 1    |
| 3.2. | Вновь назначаемый руководитель<br>от 4,01 балла и более  | 1,1  |
| 3.3. | Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,01 до 4,46 балла  | 1,1  |
| 3.4. | Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,47 балла и выше   | 1,15 |

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

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
за уровень образования педагогических работников,  
административно-управленческого персонала

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

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

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
за стаж работы административно-управленческого персонала,  
педагогических работников МОО

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

Приложение 5  
к Методике  
формирования и распределения  
фонда оплаты труда  
муниципальных  
образовательных организаций  
города Барнаула, реализующих  
программы дошкольного  
образования

РАЗМЕР  
должностного оклада руководителя МОО

| Наименование<br>должности | Единица<br>измерения | Группы по оплате труда |      |      |      |
|---------------------------|----------------------|------------------------|------|------|------|
|                           |                      | I                      | II   | III  | IV   |
| Руководитель МОО          | рубль                | 10326                  | 9179 | 8032 | 6884 |