

Дополнительному соглашению к Коллективному договору

Согласовано  
Председатель Совета трудового  
коллектива \_\_\_\_\_ Е.А. Комоляткина  
« 29 » марта 2024 г.

Утверждаю  
Заведующий \_\_\_\_\_ Т.А. Новик

Приказ № 17 от  
« 29 » марта 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края  
(в новой редакции)

### 1. Общие положения.

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края (далее МБДОУ №7) разработано в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Новоалтайска, реализующих программы дошкольного образования, 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 расчёта 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), Постановления Администрации города Новоалтайска Алтайского края «Об утверждении методики формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций» от 19.07.2019г. № 1194, Постановления Администрации города Новоалтайска от 15.04.2021 № 604, Постановления Администрации города Новоалтайска Алтайского края от 01.12.2021г. №2205 «О внесении изменений в постановление Администрации города Новоалтайска от 19.07.2019 №1194», Постановления Администрации города Новоалтайска Алтайского края от 03.11.2022 года № 2179, Постановления Администрации города Новоалтайска Алтайского

края от 08.11.2023 года № 2816, Постановления Администрации города Новоалтайска от 18.12.2023 года № 3256, регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ №7, финансируемых за счёт средств бюджета городского округа и субвенций из краевого бюджета.

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работникам МБДОУ №7 с учётом уровня образования, квалификации и педагогического стажа, сложности выполняемых работ,

количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности МБДОУ №7, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Положение способствует привлечению высококвалифицированных педагогических работников в МБДОУ №7 с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ №7 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 Новоалтайска.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края.**

2.1. Оплата труда работников МБДОУ №7 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 МБДОУ №7.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников МБДОУ №7 обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объёма образовательной работы с учётом квалификации, уровня образования, специфики МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края и работы с воспитанниками в группах компенсирующей направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллегиальным органом управления – Советом ДОУ, 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 объёма выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала – с учётом квалификации, уровня образования, специфики МБДОУ №7 и работы с воспитанниками в группах компенсирующей,

оздоровительной направленности. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем МБДОУ №7.

2.5. ФОТ работников МБДОУ №7 формируется за счёт средств городского и краевого бюджетов, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части ФОТ составляет до 30% в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объём стимулирующей части устанавливается МБДОУ №7 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. Расчёт 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 МБДОУ №7 могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом МБДОУ №7.

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 МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края.**

3.1. Формирование ФОТ МБДОУ №7 осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых МБДОУ №7 на текущий финансовый год за счёт средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета в соответствии с расчётным нормативом по - душевого финансирования МБДОУ №7 «Ромашка» на текущий год, в том числе нормативом финансирования в расчёте 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.

3.2. Порядок определения объёма финансовых средств МБДОУ №7 на текущий год осуществляется согласно Методики формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Новоалтайска, реализующих программы дошкольного образования.

3.3. Размер ФОТ МБДОУ №7 определяется приказом Комитета в соответствии с утверждённым нормативом и увеличивается в случае увеличения стоимости единицы муниципальной услуги.

3.4. ФОТ МБДОУ №7 «Ромашка» состоит из ФОТ работников и фонда стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТ МБДОУ №7} = \text{ФОТ}_p + \text{ФОТ}_{P_{ст}}$ , где:

$\text{ФОТ}_p$  – ФОТ работников;

$\text{ФОТ}_{P_{ст}}$  – фонд стимулирования руководителя МБДОУ №7.

3.5. ФОТ  $P_{ст}$  руководителя МБДОУ №7 формируется учредителем – Комитетом. Расчёт  $\text{ФОТ}_{P_{ст}}$  осуществляется по формуле:

$\text{ФОТ}_{P_{ст}} = \text{ФОТ МБДОУ №7} \times \text{ц}$ , где:

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

#### **4. Распределение ФОТ МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края.**

4.1. При распределении ФОТ в МБДОУ №7 выделяются части краевого и городского бюджетов:

за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ: административно-управленческого персонала, непосредственно участвующих в реализации образовательных программ дошкольного образования (заведующий, руководитель структурного подразделения);

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

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

за счет средств бюджета города формируется ФОТ: заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе;

учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, диспетчер, оператор ЭВМ);

обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, грузчик, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), дворник, кладовщик, сторож, вахтёр, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, шеф-повар, повар, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик,

инженер-электрик, швея, помощник заведующего по организации питания).

4.2. Руководитель МБДОУ №7 формирует и утверждает штатное расписание МБДОУ №7 в пределах выделенных средств.

## **5. Порядок установления окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края.**

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБДОУ №7 устанавливаются руководителем МБДОУ №7 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 объёма выполняемых работ, не ниже минимальных рекомендуемых окладов. (Приложение 1).

В должностные оклады педагогических работников образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством. (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 МБДОУ №7 устанавливаются повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за уровень образования;

за работу с воспитанниками в группах компенсирующей, направленности;

за специфику категории МБДОУ №7- «Центр развития ребёнка».

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 направленности применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,2, в группах комбинированной направленности применяется повышающий коэффициент – 1,15;

5.3.4. За специфику категории МБДОУ №7- «Центр развития ребёнка»

применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,1.

5.3.5. Младшим воспитателям за стаж работы в должности младшего воспитателя применяется повышающий коэффициент: стаж работы до 5 лет – 1,0, стаж работы от 5 до 10 лет - 1,03, стаж работы от 10 лет и выше – 1,05.

## **6. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края.**

6.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам МБДОУ №7 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 объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

персонифицированные доплаты;

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 на основании протоколов СОУТ, с учётом мнения представительного органа работников, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

6.1.2. МБДОУ №7 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, привлечённым 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. Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого – помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) – включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчёта тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причём работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере оплаты труда без учёта дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчёта полуторной (за первые два часа), либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсирующих и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

По желанию работника МБДОУ №7 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 МБДОУ №7 производится доплата;

размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах ФОТ МБДОУ №7 «Ромашка».

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

размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

6.1.7. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

если месячная заработная плата работника (без учёта районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим

законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учёта районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

если месячная заработная плата работника (без учёта выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учёта выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объёма должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации;

6.1.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определённом 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 МБДОУ №7 и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ №7, с учетом мнения представительного органа работников - Совета ДОУ.

## **7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края.**

7.1. Для педагогических работников МБДОУ №7 предусмотрены стимулирующие выплаты:

за выслугу лет (стаж работы);

за наличие учёной степени, почётного звания и отраслевых наград;

выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первый год-30%, второй год -20%, третий год – 10%);

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 учебный 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 учёной степени, почётного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учётом учёной степени по профилю образовательной организации, почётного звания или отраслевой награды:

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

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

для педагогических работников, награждённых отраслевыми наградами «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почётными грамотами – 1,05;

при наличии у педагогического работника нескольких оснований (учёная степень, почётное 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 МБДОУ №7 самостоятельно в пределах средств, выделенных МБДОУ №7 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 дошкольных образовательных организаций города Новоалтайска, утверждённым 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 МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края (далее – Положение), утверждаемым руководителем МБДОУ №. Размер выплаты устанавливается руководителем МБДОУ №7 по согласованию с представительным органом работников – Советом ДОУ, 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 МБДОУ ЦРР – детским садом №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края, утверждённым приказом Комитета.

7.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя МБДОУ №7.

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

7.4. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ №7 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом МБДОУ №7, с учётом мнения представительного органа работников – Советом ДОУ.

## **8. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края.**

8.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ №7 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 учётом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утверждёнными локальными актами МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края 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, утверждёнными локальными актами МБДОУ №7. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

за создание условий для оказания качественной услуги;

обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;

содействие педагогическим работникам в организации учебно-воспитательного 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 МБДОУ №7.

8.2. Размер ежемесячных стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ №7 определяется руководителем МБДОУ №7 согласно установленным критериям оценки деятельности работников,

утверждённым локальными нормативными актами МБДОУ №7, в пределах стимулирующей части ФОТ и должен обеспечивать уровень заработной платы не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

8.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБДОУ №7 оформляется приказом руководителя.

## **9. Оплата труда административно-управленческого персонала МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края.**

9.1. Система оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, включает в себя размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

9.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителя, заместителя руководителя МБДОУ №7 определяются настоящим Положением.

9.1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Для руководителя устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- персонафицированная доплата.

Виды выплат компенсационного характера для заместителя руководителя, их порядок, размеры и условия устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ №7 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителя, заместителя руководителя. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных муниципальным бюджетным учреждением на оплату труда работников.

9.1.3. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для заместителя руководителя, главного бухгалтера определяются в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, иными локальными нормативными

актами.

Для руководителя МБДОУ №7 устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты за интенсивность работы и высокие результаты работы;
- ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почётных званий, награждения почётными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учётом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работника.

В случае привлечения к дисциплинарной ответственности руководитель МБДОУ №7 может быть лишён права на стимулирующие выплаты. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются работнику за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

В отсутствие соответствующего правового регулирования и с учётом установленного действующего законодательства в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний заработной платы работника снижение размеров премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера заработной платы работника более чем на 20%.

Решение о лишении права на стимулирующие выплаты и восстановлении в правах на стимулирующие выплаты руководителя МБДОУ №7 утверждаются распоряжением Администрации города Новоалтайска.

В случае, если руководитель образовательной организации, лишённый стимулирующих выплат, оспорит дисциплинарное взыскание в судебном порядке и докажет незаконность привлечения его к дисциплинарной ответственности, руководитель образовательной организации будет восстановлен в правах на стимулирующие выплаты в двухнедельный срок с даты вынесения судебного решения.

Восстановленному в правах руководителю образовательной организации,

стимулирующие выплаты назначаются на следующий день после даты окончания действия дисциплинарного взыскания или с даты вынесения решения суда.

## 9.2. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

9.2.1. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается путём умножения минимального размера должностного оклада руководителя, определяемого в соответствии с Приложением 2, на повышающий коэффициент по следующей формуле:

$Dp = (Mдо \times Pк \times Pсз)$ , где:

$Dp$  – должностной оклад руководителя образовательной организации;

$Mдо$  – минимальный размер должностного оклада руководителя в соответствии с группой оплаты труда;

$Pк$  – повышающий коэффициент, установленный Администрацией города Новоалтайска в соответствии с Приложением 3; данный коэффициент утверждается Администрацией города ежегодно на 01 сентября;

$Pсз$  – повышающий коэффициент с учётом учёной степени по профилю образовательной организации, почётного звания или отраслевой награды, определяемый в соответствии с пунктами 3.11, 3.12 настоящего постановления.

В должностные оклады руководителя образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

Для определения группы по оплате труда и повышающего коэффициента к минимальному окладу руководителя ежегодно учреждается коллегиальный орган (далее «комиссия»).

В состав комиссии входят: заместитель главы Администрации города по социальным вопросам; председатель комитета по образованию Администрации города Новоалтайска; заместитель председателя комитета по образованию Администрации города Новоалтайска; главный специалист, инспектор школ; главный специалист, инспектор по работе с семьями, находящимися в СОП; главный специалист, инспектор по детским садам; заведующий информационно-методическим кабинетом.

Комиссия созывается ежегодно не позднее 20 сентября. Учреждённые на комиссии группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному окладу применяются для оплаты труда руководителя до следующего созыва комиссии и вынесения ей нового решения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников

(таблица 1).

Таблица 1

Фактическая численность работников общеобразовательной организации, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательной организации и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4,0
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5,0

Под фактической численностью работников общеобразовательной организации необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников образовательной организации определяется путём деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учёта внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

9.2.2. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем образовательной организации работы по совместительству допускается только после разрешения учредителя.

Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников образовательной организации (по которой осуществляется работа по совместительству).

9.2.3. Порядок отнесения руководителя образовательной организации к группе по оплате труда, установления им повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с Приложением 2 к данному Положению.

Группа по оплате труда для руководителя вновь создаваемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

9.2.4. Изменение трудового договора оформляется дополнительным соглашением.

9.2.5. Норматив численности заместителя руководителя устанавливается в зависимости от количества обучающихся, в образовательной организации в следующих границах:

п/п	Количество обучающихся в образовательной организации	Максимальная численность должностей заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров
1	До 399 человек	1
2	400- 499 человек	2
3	500- 799 человек	3
4	800- 999 человек	4
5	Более 1000 человек	5

9.2.6. Должностные оклады заместителя руководителя образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 30-50 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций без учёта выплат руководителю образовательной организации за наличие учёной степени по профилю образовательной организации, почётного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителя руководителя образовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательных отношений, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов заместителя руководителя образовательной организации увеличиваются на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учётом учёной степени по профилю образовательной организации, почётного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных организаций.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учётом почётного звания или отраслевой награды, которую имеет главный бухгалтер образовательного учреждения.

Выплаты за наличие учёной степени, почётного звания или отраслевой награды осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала образовательной организации.

9.2.7. Виды выплат стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными документами муниципального органа управления образования, МБДОУ №7 в части своей компетенции, разработанными с учётом настоящего Положения, по согласованию с профсоюзной организацией.

9.2.8. Для руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие учёной степени;
- ежемесячная выплата за наличие почётных званий и отраслевых наград;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почётных званий, награждения почётными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие;

Для заместителя руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за наличие учёной степени;
- ежемесячная выплата за наличие почётных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почётных званий, награждения почётными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие.

9.2.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учётом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяются учредителем.

9.2.10. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утверждёнными локальным актом муниципального органа управления образования, образовательного учреждения в части своей компетенции, путём умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла. Ежемесячная выплата за непрерывный стаж работы руководителя МБДОУ №7 устанавливается от оклада (должностного оклада) с учётом стажа работы в ДОУ на должности руководителя, заместителя руководителя по основному месту работы по основной должности в следующих размерах:

- От 5 до 10 лет – 5%;
- От 10 до 15 лет – 10%;
- Свыше 15 лет – 15%.



Ежемесячная выплата за непрерывный стаж работы заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается от оклада (должностного оклада) с учётом стажа работы в ДООУ на должности заместителя руководителя, главного бухгалтера по основному месту работы по основной должности в следующих размерах:

От 5 до 10 лет – 5%;

От 10 до 15 лет – 10%;

Свыше 15 лет – 15%.

9.2.11. Повышающий коэффициент с учётом учёной степени, почётных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производятся в следующих размерах:

- имеющим почётные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почётные звания союзных республик, входящих в состав СССР, а также другие почётные звания, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почётного звания профилю преподаваемых дисциплин – 0,1 к должностному окладу.

9.2.12. Для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, награждённых ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почётное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 к должностному окладу; имеющим учёную степень: кандидат наук – 0,1 к должностному окладу; доктор наук - 0,2 к должностному окладу;

9.2.13. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителя руководителя, главного бухгалтера, формируемая за счёт всех источников финансового обеспечения и не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя, предусмотренной трудовым договором.

9.2.14. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя.

9.2.15. В трудовом договоре с руководителем образовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счёт средств, получаемых от приносящий доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

## **10. Полномочия руководителя МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края в пределах утвержденного ФОТ.**

Руководитель МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края в пределах утвержденного ФОТ:

утверждает структуру ДООУ, штатную численность работников;

устанавливает объём 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 МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ ЦРР №7.

### **11. Заключительное положение**

В случае образования экономии заработной платы в МБДОУ ЦРР – детском саду №7 «Ромашка» города Новоалтайска Алтайского края средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ ЦРР – детского  
сада №7 «Ромашка» города  
Новоалтайска Алтайского края

**РАЗМЕРЫ**  
минимальных рекомендуемых окладов  
педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего  
персонала МБДОУ ЦРР – детского сада №7 «Ромашка» города Новоалтайска  
Алтайского края

№ 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		
2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	8318
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	воспитатель по физической культуре, музыкальный руководитель, старший методист, воспитатель ИЗО, ПДО	10649
	второй	воспитатель	11712
	третий	педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	12247 12779
	четвертый	старший воспитатель,	13311
4.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	8318

1	2	3	4
5.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня		
	первый	оператор ИВТ,	8318
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	8318
6.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня		
	первый	младший воспитатель	8318
7.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
	Общепромышленные профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	7921
		дворник	7921
		подсобный рабочий	7921
		машинист по стирке белья, швея	7921
		грузчик	7921
		кастелянша	7921
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7921
		помощник заведующего по организации питания	7921
		сторож , вахтер	7921
	Общепромышленные профессии рабочих второго уровня		
	первый	электрик	8318
		инженер	8318
		оператор ИВТ	8318
		водитель автомобиля	8318
		шеф-повар (повар)	8318
	второй	слесарь-сантехник	8318
		слесарь-электрик	8318

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ ЦРР –  
детского сада №7 «Ромашка»  
города Новоалтайска Алтайского  
края, к постановлению  
Администрации города  
от 03.11.2022 г. № 2179

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
за уровень образования педагогических работников

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

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ ЦРР –  
детского сада №7 «Ромашка»  
города Новоалтайска Алтайского  
края

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
за уровень образования педагогических работников

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 Положению об оплате труда  
работников МБДОУ ЦРР –  
детского сада №7 «Ромашка»  
города Новоалтайска Алтайского  
края

**КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
за стаж работы 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

**Порядок  
отнесения руководителей образовательных организаций  
к группе по оплате труда**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок отнесения муниципальных образовательных организаций города Новоалтайска к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объёмных показателей деятельности организаций.

1.2. Действие Порядка распространяется на образовательные организации, подведомственные комитету по образованию Администрации города Новоалтайска, (далее - образовательная организация).

2. Объёмные показатели деятельности  
образовательных организаций

2.1. К объёмным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), превышение плановой (проектной) заполняемости классов образовательной организации и другие показатели, значительно осложняющие руководство организацией.

2.2. По объёмным показателям для установления должностных окладов руководителей установлено пять групп по оплате труда.

2.3. Объём деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

2.3.1. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения

К объёмным показателям относятся следующие показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество воспитанников, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением:

Показатели	Условия	кол-во баллов
1. Количество обучающихся в учреждении	из расчета за каждого	1



(информация - Приказ КОА о комплектовании дошкольных образовательных организаций)	обучающегося	
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или по количеству обучающихся в учреждении (информация из отчета 85-К: площадь групповых комнат/на норматив на одного обучающегося-2,5 м <sup>2</sup> )	за каждые 50 чел.	15
3. Количество работников в учреждении (информация – из отчета 85-К по состоянию на 1 января)	за каждого работника	1
4. Организация образовательного процесса в двух и более зданиях	наличие у одного юридического лица более одного юридического адреса	50
5. Наличие в учреждении (группе) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме учреждения (группы) компенсирующего вида) (информация - Приказ КОА о комплектовании дошкольных образовательных организаций)	за каждого обучающегося	1

3. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей.

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год постановлением Администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работы образовательной организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемого учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объём и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Администрацией города по ходатайству Комитета по образованию за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3.3. При установлении группы по оплате труда руководителей образовательных организаций контингент воспитанников определяется по списочному составу на начало учебного года.

3.4. За руководителем организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.5. Отнесение муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации города Новоалтайска, к группам по оплате труда руководителей по результатам оценки объемных показателей их деятельности, производится на основе набранных при оценке баллов:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Результаты оценки объемных показателей деятельности образовательных организаций (в баллах)
11	I	801 и выше
22	II	601-800
33	III	401-600
44	IV	201-400
55	V	200 и ниже

**Порядок  
установления руководителям образовательных организаций повышающих  
коэффициентов и выплат стимулирующего характера**

1. Общие положения

1.1. Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций производится Администрацией города ежегодно на основе единого квалификационного справочника должностей руководителя в устанавливаемом им порядке в соответствии с показателями работы организации за прошедший год и с учетом показателей, установленных настоящим Порядком.

1.2. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя устанавливается Администрацией города Новоалтайска в размере от 1 до 3.

1.3. Повышающий коэффициент к минимальному окладу руководителя образовательной организации, устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2. Показатели и порядок установления индивидуальных повышающих коэффициентов

2.1. Минимальные размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Постановлением правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375, с изменениями от 06.07.2018 №257, от 14.01.2020 №9, от 24.09.2020 №408, от 16.03.2021 №81, от 24.03.2022 №95, от 18.12.2023 № 3256:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1.	I группа	21068
2.	II группа	16320
3.	III группа	15111
4.	IV группа	14175
5.	V группа	13299

2.2. Отнесение к группе по оплате труда руководителей производится в соответствии с Порядком отнесения муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации города Новоалтайска, к группам по оплате труда руководителей.

2.3. Установление повышающего коэффициента к минимальному окладу руководителя образовательной организации производится на основании следующих показателей эффективности его деятельности:

Показатели качества работы руководителя для установления повышающего коэффициента к минимальному окладу при оплате его труда	Критерии проявления показателей и их соотношение с коэффициентом			Индикаторы для определения коэффициента
	Коэффициент - 1	Коэффициент - 2	Коэффициент - 3	
Доля самостоятельности и ответственности руководителя при решении поставленных перед ним задач	- поставленные задачи либо не решаются руководителем, либо решаются с нарушением установленных сроков; - доля самостоятельности руководителя при решении задач низкая, что проявляется в постоянном обращении к учредителю с целью	- поставленные задачи руководитель решает самостоятельно в установленные сроки – 1 б.	- руководитель не только самостоятельно решает поставленные перед ним задачи в установленные сроки, но и самостоятельно ставит перед собой задачи по повышению качества организации финансово-хозяйственной и образовательной деятельности, не имеет замечаний к	0-2 б.

	определения степени содействия – 0 б.		работе со стороны учредителя – 2 б.	
Организация на базе образовательного учреждения инновационной деятельности	- инновационная деятельность образовательной организацией не осуществляется – 0 б.	- инновационная деятельность образовательной организации носит локальный характер; - результаты инновационной деятельности образовательной организации на региональном уровне не зарегистрированы – 1 б.	- результаты инновационной деятельности зафиксированы на региональном уровне – 2 б.	0-2 б.
Организация работы образовательного учреждения при стабильности (увеличении) количества воспитанников	- количество обучающихся по сравнению с предыдущим годом снижается – 0 б.	- количество обучающихся стабильно по сравнению с предыдущим годом – 1 б.	- происходит увеличение количества обучающихся – 2 б.	0-2 б.

2.4. Повышающий коэффициент 1 применяется при условии эффективности работы руководителя с учётом критериев, указанных в п.2.3 настоящего Порядка, при количестве набранных баллов от 0 до 2.

Повышающий коэффициент 2 применяется при условии эффективности работы руководителя с учетом критериев, указанных в п.2.3 настоящего Порядка, при количестве набранных баллов от 3 до 4.

Повышающий коэффициент 3 применяется при условии эффективности работы руководителя с учетом критериев, указанных в п.2.3

настоящего Порядка, при количестве набранных баллов от 5 до 6.

2.5. Учредитель использует для постановки перед руководителем образовательной организации задач любые формы его информирования (письменные нарочно или посредством электронного документооборота; устно любым удобным для учредителя способом)

2.6. Для документирования замечаний к руководителю образовательной организации по качеству исполнения задач, поставленных учредителем, используется свободная форма уведомления.

2.7. Под инновационной деятельностью образовательной организации понимается деятельность, обеспечивающая превращение идей в нововведение и формирующая систему управления этим процессом, в том числе посредством демонстрирования опыта инновационной деятельности на различных профессиональных уровнях. Фиксация демонстрации опыта должна происходить через средства массовой информации, в том числе на официальном сайте образовательной организации.