



СОГЛАСОВАНО
председатель Профсоюзной
организации
Н.Н. Жилинская
30.05.2023

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ ЦРР - «Детский сад № 78»
от 30.05.2023 № 333-осн
О.В. Архипова



ПРИНЯТО
на общем собрании Трудового коллектива
МБДОУ ЦРР - «Детский сад № 78»
протокол №3 30.05.2023

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребёнка - «Детский сад № 78»
(МБДОУ ЦРР - «Детский сад № 78»)

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка - «Детский сад № 78» (далее Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении режима рабочего времени и времени педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Постановлением администрации г. Барнаула от 21.10.2016 № 2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования». Постановлением администрации города Барнаула от 10.08.2022 № 1178 «О внесении дополнений и изменений в приложение 2 к постановлению администрации города от 21.10.2016 № 2086 (в редакции постановления от 04.05.2022 № 616). Постановление администрации города Барнаула от 10.05.2023 № 615 «О внесении изменений в постановление администрации города от 21.10.2016 № 2086 (в редакции от 30.01.2023 № 134)»

1.2 Положение регулирует порядок формирования фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка - «Детский сад № 78» (далее-Учреждение) и условия оплаты труда работников Учреждения за счёт бюджета города, субвенций из краевого бюджета.

1.3. Формирование и распределение ФОТ работниками Учреждения осуществляется с учётом уровня образования, квалификации и педагогического стажа, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности Учреждения, индивидуального подхода к использованию стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Положение направлено на привлечение высококвалифицированных педагогических работников, поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

1.5. Положение распространяется на работников, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключённых трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказом заведующего Учреждением.

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

1.7. ФОТ работников Учреждения формируется согласно Приложения 2 к постановлению администрации города Барнаула от 21.10.2016 №2086 «Методики формирования и распределения ФОТ муниципальных образовательных организаций города, реализующих программы дошкольного образования» (п.3 данной Методики).

1.8. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения

2.Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования, административно-управленческого, педагогического, обслуживающего и прочего персонала состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат. Руководитель Учреждения обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств, формирует ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующую части.

2.2 Заработная плата работников Учреждения устанавливается работодателем.

2.3 Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ Учреждения. Базовая часть ФОТ для педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим советом Учреждения, к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4 Базовая часть ФОТ для обслуживающего и прочего персонала Учреждения обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемой работы. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работ работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.5. ФОТ работников Учреждения формируется за счет средств краевого и городского бюджетов, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части ФОТ составляет 34% в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно.

2.6. Оплата труда работника Учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением в размере минимальной заработной платы в Алтайском крае. В соответствии с постановлением Конституционного суда РФ от 07.12.2017 №38-П, от 11.04.2019 №17-П, от 16.12.2019 статьи 129,133, 133.1 Трудового кодекса РФ в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы РФ) не включаются:

- районный коэффициент;
- дополнительная оплата (доплат) работы, выполняемой в порядке совмещения профессии (должностей);
- повышенная оплата сверхурочных работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.8. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.9. Заработная плата сотрудникам выплачивается по безналичному расчету, всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

2.10. Заработная плата, условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор устанавливаются работнику в трудовом договоре в соответствии с ФОТ Учреждения.

3. Формирование ФОТ Учреждения

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

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

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

3.4. ФОТ Учреждения состоит из ФОТ работников и фонда стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле: $\text{ФОТ МОО} = \text{ФОТ р} + \text{ФОТ Рст}$, где:

ФОТ р – ФОТ работников;

ФОТ Рст – фонд стимулирования руководителей МОО.

3.5. ФОТ Рст руководителей МОО формируется учредителем – Комитетом. Расчет ФОТ Рст осуществляется по формуле:

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

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

4. Распределение Фонда оплаты труда Учреждения

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

4.1. за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ:

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

- административно-управленческого персонала (руководитель Учреждения);

- обслуживающего персонала (младший воспитатель)

4.1.2. За счёт средств бюджета города формируется ФОТ:

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

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

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

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

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, обслуживающему и прочему персоналу Учреждения устанавливаются работодателем Учреждения на основании отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее-ПГК), не ниже минимальных рекомендуемых окладов.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	6563
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических Работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8239
	второй	педагог дополнительного образования	8652
	третий	воспитатель, педагог-психолог	9476
	четвертый	старший воспитатель	9889
3.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	4926
4.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	7069
5.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	4335
		дворник	4335
		подсобный рабочий (грузчик)	4335
		машинист по стирке и ремонту	4335

		белья	
		кастелянша	4335
		кладовщик	4335
		сторож (вахтер)	4335
	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6563
		Повар	6563
	второй	слесарь-сантехник	6563
	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		Специалист по закупкам	7183

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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

5.3. К окладам педагогических работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

-за наличие квалификационной категории;

-за уровень образования; за специфику категории Учреждения

(«Центр развития ребенка»).

5.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу

1	2	3
1	Для педагогических работников, аттестованных в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в соответствии с письмом Министерства образования и науки Алтайского края от 06.02.2019 №2302/02/317 «Об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности»	
1.1.	На соответствие занимаемой должности в Положении о системе оплаты труда коэффициент устанавливается МОО самостоятельно и не может превышать значения 1,05	
1.2.	Соответствие уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»	

	Первая квалификационная категория	1,1
	Высшая квалификационная категория	1,15

5.3.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу

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

5.3.3. За специфику категории Учреждения («Центр развития ребенка») применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,15.

6. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам Учреждения

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (СОУТ);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- районный коэффициент к заработной плате.

6.1.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере, на основании результатов проведения СОУТ работников Учреждения. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

6.1.4 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 Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

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

6.1.5. 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;

6.1.6. 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 Учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения

7.1. Для педагогических работников Учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

-за выслугу лет (стаж работы);

-за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

-выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» первые три года устанавливается ежемесячная выплата к окладу.

-за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;

-за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;

-премии по итогам работы за год на основании утвержденных баллов за квартал пол год, год без учета уволенных и лиц находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

7.1.1. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент:

за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника

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

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

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

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

-за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации или профессиональной деятельности), а также «Мастер спорта международного класса» –1,1

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

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

7.1.3. Выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам ,трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», первые три года осуществляется ежемесячная выплата к должностному окладу, размер которой устанавливается в соответствии с локальными актами Учреждения, в пределах ФОТ Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, но не менее 30% от должностного оклада-в первый год работы, не менее -20%-во второй год работы, не менее 10%-в третий год работы.

7.1.4.Стимулирующая выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется в соответствии с Порядком осуществления стимулирующих выплат Педагогическим работникам муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций г. Барнаула, утвержденным приказом Комитета;

7.1.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с Положением "О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения» (далее – Локальный акт), утверждаемым коллегиальным органом Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Размер стимулирующих выплат за качество и результативность в профессиональной деятельности устанавливается работодателем в пределах стимулирующей части ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премии по итогам работы за (квартал, за год) производятся за счёт экономии средств ФОТ Учреждения в соответствии с критериями оценки качества работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Положение разрабатывается Учреждением в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части Учреждения утверждённым приказом Комитета по образованию г. Барнаула.

7.1.6.Стимулирующая выплата за наставничество устанавливается в порядке и размере, утвержденными локальными нормативными актами Учреждения, в пределах выделенных средств, с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от

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

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

7.3. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

8. Стимулирующие выплаты обслуживающему и прочему персоналу Учреждения

8.1 Для обслуживающего и прочего персонала Учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;

- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ).

8.1.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ с учетом показателей деятельности работника, с целью его материальной заинтересованности в конечных результатах работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утвержденными локальным актом Положение о порядке и условиях осуществления выплат обслуживающему и прочему персоналу муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - «Детский сад № 78» по каждой должности. При разработке критериев учитываются показатели:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- сохранность материально-технического оснащения;
- обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
- содействие педагогическим работникам в организации учебно-вспомогательного процесса.

8.1.2. Премии по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленными локальными нормативными актами Учреждений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и выплачиваются за счет экономии средств ФОТ Учреждения.

9. Оплата труда административно-управленческого персонала Учреждения

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

К административно-управленческому персоналу Учреждения относится руководитель Учреждения

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

Размер должностного оклада руководителя Учреждения

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV

Руководитель Учреждения	рубль	19344	17195	15049	12899
-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

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

Среднемесячная зарплата Руководителя и работников Учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 992 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

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:	
Вновь назначаемый руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1
Вновь назначаемый руководитель от 4,01 балла и более	1,1
Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,01 до 4,46 балла	1,1
Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) от 4,47 балла и выше	1,15

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

9.6. Стимулирующие выплаты для руководителя Учреждением устанавливаются:

9.6.1. За выслугу лет (стаж работы):

Стимулирующая выплата за выслугу лет (стаж работы) для руководителя устанавливается с учетом педагогического стажа.

Стаж работы	коэффициент
До 5 лет	1
От 5 до 10 лет	1.05
От 10 до 15 лет	1.1
От 15 лет и более	1.15

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

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

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

Руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования утвержденным приказом Комитета. Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности руководителя Учреждения проводится экспертной группой Комитета в соответствии с Положением об рабочей группе по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным приказом Комитета.

9.7. В трудовом договоре с руководителем Учреждения предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление Учреждением деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг. Выплаты производятся за счет средств, получаемых от оказания оказанию платных услуг и платных образовательных услуг в соответствии с Порядком назначения руководителями муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию г. Барнаула, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг.

9.8. Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю Учреждением оформляется приказом.

10. Полномочия руководителя Учреждения в пределах, утвержденного ФОТ.

10.1. Руководитель Учреждения в пределах, утвержденного ФОТ:

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

11. Заключительное положение

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