

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребёнка - «Детский сад № 173»
(МБДОУ ЦРР – «Детский сад № 173»)

ПРИНЯТО:
на Общем собрании трудового
коллектива
Протокол от ____ . ____ . 2017 № ____

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ЦРР –
«Детский сад № 173»

С.А.Амосова
Приказ от ____ . ____ . 2017 № ____

ПРИНЯТО:
на Управляющем совете
Протокол от ____ . ____ . 2017 № ____

ПРИНЯТО:
с учетом мнения
Профсоюзного комитета
Протокол от ____ . ____ . 2017 № ____

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребёнка - «Детский сад № 173»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее – ФОТ) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка - «Детский сад № 173» (далее – ДОУ), реализующего образовательную программу дошкольного образования, присмотр и уход, регулирует порядок и условия оплаты труда работников ДОУ, финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации 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, 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», постановления администрации города Барнаула от 21.10.2016 № 2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования».

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

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников ДОУ 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.

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

1.6. Данное Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива, на Управляющем совете, с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета, вступает в силу с 01.02.2017 года.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников ДОУ 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 ДОУ.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников ДОУ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики ДОУ и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим 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 объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала – с учетом квалификации, уровня образования, специфики ДОУ и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме заведующего) устанавливается исходя из оценки качества работы заведующим ДОУ.

2.5. ФОТ работников ДОУ 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 ДОУ 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 раздельно по каждой должности.

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

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

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 ДОУ

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

3.2. Порядок определения объема финансовых средств ДОУ на текущий год осуществляется согласно Методике расчета норматива финансирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования (Приложение 1 к постановлению администрации города от 21.10.2016 №2086).

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

3.4. ФОТ ДОУ 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 ДОУ.

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

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

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

4. Распределение ФОТ ДОУ

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

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

за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе);

учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, младший воспитатель (вечерний), делопроизводитель);

обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий, грузчик, оператор стиральных машин, заведующий складом продуктового склада, заведующий складом мягкого инвентаря, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, шеф-повар, повар).

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

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

5.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются приказом заведующего ДОУ 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 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования).

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 ДОУ устанавливаются повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории;

за уровень образования;

за работу с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности;

за специфику категории ДОУ «Центр развития ребенка».

5.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу (Приложение 2 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования);

5.3.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу (Приложение 3 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования);

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 ДОУ «Центр развития ребенка» применяется повышающий коэффициент к окладу – 1,15.

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

6. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам ДОУ

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

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
районный коэффициент к заработной плате.

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

6.1.2. ДОУ 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 ДОУ 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 ДОУ 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 ДОУ;

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

6.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются заведующим ДОУ и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами ДОУ, с учетом мнения представительного органа работников ДОУ.

7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ДОУ

7.1. Для педагогических работников ДОУ 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 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования);

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 ДОУ самостоятельно в пределах средств, выделенных ДОУ 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 ДОУ (далее – Положение), утверждаемым заведующим ДОУ. Размер выплаты устанавливается заведующим ДОУ по согласованию с Управляющим 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 ДОУ 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 заведующего ДОУ.

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

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

8. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОУ

8.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 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 ДОУ 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 ДОУ. 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 ДОУ.

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

9. Оплата труда административно-управленческого персонала ДОУ

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

К административно-управленческому персоналу относятся заведующий ДООУ, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе.

9.2. Оклад заведующего ДООУ устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения ДООУ 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 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования).

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

9.4. Размеры окладов заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 10-30% ниже оклада заведующего в соответствии с локальными нормативными актами ДООУ.

9.5. К окладам заведующего, заместителей ДООУ устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования, работу с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности, специфику в ДООУ категории «Центр развития ребенка».

9.5.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников (Приложение 2 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования);

9.5.2. За уровень образования применяется коэффициент к окладу (Приложение 3 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования);

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

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

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

9.6. Заведующему, его заместителям ДООУ устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 6 данного Положения.

9.7. Заведующему, заместителям заведующего ДООУ 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 заведующего, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе устанавливается с учетом педагогического стажа, для заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе – с учетом работы в данной должности (Приложение 4 к Методике формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования);

9.7.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу ДОУ 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 ДОУ;

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

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

9.8. Заведующему ДОУ 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 заведующего ДОУ 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 заведующим ДОУ предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление ДОУ 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 ДОУ (за исключением заведующего ДОУ) определяется по результатам труда заведующим ДОУ по согласованию с Управляющим советом ДОУ в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Стимулирующие выплаты производятся по итогам каждого месяца.

9.11. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (за исключением заведующего ДОУ) оформляется приказом заведующего ДОУ, заведующему ДОУ – приказом Комитета.

9.12. Данный раздел вступает в силу с 01.04.2017 г. До этого срока руководствоваться Постановлением № 182 от 15.01.2009 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений г. Барнаула».

10. Полномочия заведующего ДООУ в пределах утвержденного ФОТ

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

11. Заключительное положение

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