

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка – детский сад № 21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края

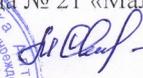
ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива

Протокол общего собрания № 24 от 21.09.2018

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ ЦРР – детского сада № 21 «Малышок»

 М.В. Свет

Приказ №.38/03 от 21.09.2018



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребенка –
детского сада № 21 «Малышок»
города Новоалтайска Алтайского края
(в новой редакции)**

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребенка – детского сада № 21 «Малышок» города
Новоалтайска Алтайского края
(в новой редакции)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение по формированию и распределению фонда оплаты труда (далее Положение) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края (далее – ДОО) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 «Об образовании», Постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2014 № 31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенции из 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», Постановлением Администрации города Новоалтайска от 21.09.2015 № 1951 «Об утверждении Методики формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций», от 23.03.2018 № 426 «О внесении изменений в постановление Администрации города Новоалтайска от 21.09.2015 № 1951», от 01.08.2018 № 1263 «Об оплате труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных организаций города Новоалтайска» и других локальных актов, регулирующих оплату труда в муниципальных образовательных учреждениях и регулирует порядок и условия оплаты труда работников ДОО.

1.2. Финансирование оплаты труда производится за счет средств городского округа и краевых субсидий.

1.3. Оплата труда для педагогических работников ДОО устанавливается с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников ДОО на основе применения должностных окладов работников (далее – оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами главы администрации города.

1.5. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала.

1.6. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема воспитательно-образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала Управляющим Советом учреждения.

1.7. Базовая часть ФОТ обслуживающего персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы обслуживающего персонала руководителем ДОО.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а

также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДОО

2.1. Формирование ФОТ ДОО осуществляется согласно расчету норматива бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета в части средств на оплату труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования и определяется органом исполнительной власти Алтайского края, осуществляющим функции и полномочия по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере образования.

2.2. Норматив расходов по заработной плате педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника из средств краевого бюджета определяется на основе:

- стандартной (базовой) стоимости образовательной услуги;
- коэффициентов удорожания образовательной услуги.

2.3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей ДОО.

Централизованный фонд стимулирования руководителей ДОО (ФОТцст) формируется учредителем. Формирование ФОТцст осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТдоо} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

ФОТцст — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных организаций;

ФОТдоо - фонд оплаты труда административно – управленческого аппарата и обслуживающего персонала ДОО;

Ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается учредителем и составляет 1,7 % ФОТ.

Распределение ФОТцст устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям ДОО.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОТ ДОО

3.1. При распределении ФОТ в ДОО выделяются части, направляемые:

3.1.1. на оплату труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования;

3.1.2. на оплату труда категорий работников административно – управленческого аппарата и обслуживающего персонала;

3.1.3. на оплату компенсационной части ФОТ: выплаты персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и др. в размерах, установленных законодательством Российской Федерации;

3.1.4. на выплату персоналу за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, совмещение профессий (должностей).

3.2. Руководитель ДОО формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части ФОТ. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательную деятельность, в базовой части ФОТ устанавливается

образовательной организацией самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

3.3. ФОТ работников ДОО (далее - ФОТр) определяется по формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая части;

ФОТст - стимулирующая часть.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ педагогического персонала: 80% и 20 % соответственно.

4. РАСЧЕТ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

4.1. Базовая часть ФОТ педагогических работников составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей и специальной частей.

Общая часть рассчитывается исходя из базового оклада с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование и стаж педагогической деятельности.

Специальная часть включает выплаты за ученую степень, почетное звание, за работу с детьми в компенсирующих, оздоровительных группах, за категорию центра развития.

4.2. С целью привлечения молодых специалистов, выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер поощрительной надбавки определяется образовательной организацией самостоятельно.

4.3. Расчет базовой части оплаты труда педагогического работника.

4.3.1. Размер минимального оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$S = S_b \times S_o \times S_s, \text{ где:}$$

S – размер минимального оклада педагогического работника;

S_b – базовый оклад – 6812 рублей ;

S_o – размер общей части базового оклада;

S_s – размер специальной части базового оклада.

4.3.2. Размер общей части базового оклада рассчитывается по формуле:

$$S_o = A \times O \times C \times \Gamma, \text{ где:}$$

A – коэффициент квалификации;

O – коэффициент образования;

C – коэффициент стажа;

Γ – коэффициент группы должностей педагогических работников.

4.3.2.1. Коэффициент квалификации педагогических работников определен в соответствии с уровнем квалификационной категории

| Квалификационная категория | Коэффициент |
|-----------------------------------|-------------|
| Соответствие занимаемой должности | 1,05 |
| II | 1,05 |
| I | 1,1 |
| Высшая | 1,15 |

4.3.2.2. Коэффициент образования работников ДОО определен в соответствии с уровнем образования.

| Уровень образования | Коэффициент |
|--------------------------------------|-------------|
| Высшее профессиональное образование | 1,1 |
| Среднее профессиональное образование | 1,05 |
| Среднее полное образование | 1,0 |

4.3.2.3. Коэффициент стажа определен согласно общему педагогическому стажу работника для педагогических работников по должности воспитатель, музыкальный работник, воспитатель в комбинированной группе, заведующий, заместитель заведующего по воспитательно-образовательной работе; для педагогических работников по должности учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог коэффициент определен согласно стажу работы по данной должности согласно тарифно-квалификационных характеристик.

| Стаж работы | Коэффициент |
|-------------------|-------------|
| до 5 лет | 1,0 |
| от 5 до 10 лет | 1,05 |
| от 10 до 15 лет | 1,1 |
| от 15 лет и более | 1,15 |

4.3.2.4. Коэффициент группы должностей педагогических работников определяется:

| Группы должностей | Коэффициент |
|--|-------------|
| <p>I группа</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитатель (физическая культура) - музыкальный работник - воспитатель (изодеятельность) | 1,0 |
| <p>II группа</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитатель | 1,1 |
| <p>III группа</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагог психолог - воспитатель в комбинированной группе | 1,15 |
| <p>IV группа</p> <ul style="list-style-type: none"> - учитель-логопед - учитель-дефектолог - воспитатель (физическая культура) в специализированной группе - воспитатель (изодеятельность) в специализированной группе - музыкальный работник при работе в специализированных группах (двух и более) - воспитатель в специализированной группе | 1,2 |
| <p>V группа</p> <ul style="list-style-type: none"> - заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе - старший воспитатель | 1,25 |

4.4. Размер специальной части базового оклада рассчитывается по формуле

$$S_s = Псз \times Кц \times Км \times Кр, \text{ где:}$$

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды в размере:

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

- 1,1 - за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности);

- 1,1 - за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности организации или профессиональной деятельности).

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения» или почетной грамотой может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

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

Кц – коэффициент специфики организации - за работу в ДОО категории «Центр развития ребенка», в размере 1,1.

Кр – районный коэффициент, в размере 1,15.

Кроме этого, оклады педагогических работников увеличиваются с применением следующих повышающих коэффициентов:

- 1,04 и более – коэффициент специфики работы – за работу во вредных условиях труда на основании документов по аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда (СОУТ).

4.5. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом уровня образования, стажа и квалификации, указанным в п. 4.3.2, а также повышений по основаниям, указанным в п. 4.4 на фактическое количество ставок.

4.6. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников ДОО устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы.

4.7. Расчет стимулирующей части оплаты труда педагогических работников.

4.7.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с «Положением по определению значений показателей качества и результативности труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

4.7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем ДОО по согласованию с управляющим советом учреждения ДОО в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.7.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя ДОО.

4.7.4. Для увеличения фонда стимулирования работников руководитель ДОО вправе использовать до 50% ежегодного объема средств доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности (за исключением средств пожертвований и дара).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

5.1. Размер оклада обслуживающего персонала, кроме младшего воспитателя рассчитывается по формуле:

$$S = S_b \times A, \text{ где:}$$

S_b – базовый оклад – 5880 рублей;

A – коэффициент квалификационной группы должностей, в размере:

- 1 - общеотраслевые профессии рабочих первого уровня (грузчик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию помещений, сантехник, швея);

- 1,05 - общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (повар);

- 1 - общеотраслевые должности служащих первого уровня (инженер, помощник заведующего по организации питания, оператор ЭВМ);

- 1,05 - общеотраслевые должности служащих второго уровня (заведующий складом, заведующий хозяйством, шеф-повар, бухгалтер, делопроизводитель).

5.2. Размер оклада младшего воспитателя рассчитывается по формуле:

$$S = S_b \times A \times B, \text{ где:}$$

Sb – базовый оклад 5880 рублей;

A – коэффициент квалификационной группы должностей в размере:

- 1,05 – для должности младший воспитатель;
- 1,1 – для должности младший воспитатель в специализированной группе;
- 1,08 – для должности младший воспитатель в комбинированной группе;

B – коэффициент стажа работы в должности «младший воспитатель» в размере:

- 1 – при стаже работы до 5 лет;
- 1,03 – при стаже работы от 5 до 15 лет;
- 1,05 – при стаже работы от 15 лет и выше.

5.3. Выплачивать работникам из категорий обслуживающего персонала ежемесячную стимулирующую выплату, обеспечивающую уровень заработной платы не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда

5.4. В соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере от 4% до 12% оклада по должности по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда);
- за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00) в размере 35% оклада по должности;
- за работу в особых климатических условиях в размере 15% начисленной заработной платы.

6. РАСЧЕТ ОКЛАДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

6.1. Зарплата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя ДОО устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя, на повышающий коэффициент по следующей формуле:

$Dp = (Mdo \times Pk \times Pcz) + Ml$, где:

Dp – должностной оклад руководителя образовательной организации;

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

| Группа по оплате труда руководителя | Минимальный размер должностного оклада, руб. |
|-------------------------------------|--|
| I группа | 15640 |
| II группа | 12115 |
| III группа | 11218 |
| IV группа | 10523 |
| V группа | 9872 |

Pk – повышающий коэффициент, установленный Администрацией города Новоалтайска, данный коэффициент утверждается Администрацией города ежегодно на 01 сентября;

| 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 | - поставленные задачи либо не решаются руководителем, | - поставленные задачи руководитель решает | - руководитель не только самостоятельно решает | 0-2 б. |

| | | | | |
|---|---|---|---|--------|
| перед ним задач | либо решаются с нарушением установленных сроков; - доля самостоятельности руководителя при решении задач низкая, что проявляется в постоянном обращении к учредителю с целью определения степени содействия – 0 б. | самостоятельно в установленные сроки – 1 б. | 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 работе со стороны учредителя – 2 б. | |
| Организация на базе образовательного учреждения инновационной деятельности | - инновационная деятельность организацией не осуществляется – 0 б. | - инновационная деятельность образовательной организации носит локальный характер; - результаты инновационной деятельности школы 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 обучающихся | - 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. |

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды.

Мл – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет 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.

| | |
|------------------------------------|---|
| Фактическая численность работников | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя |
|------------------------------------|---|

| | |
|---------------------------------------|---|
| общеобразовательной организации, чел. | 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 |

6.2. Условия оплаты труда руководителя ДОО устанавливаются в трудовом договоре.

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).

6.3. Порядок отнесения руководителей образовательных организаций к группе по оплате труда, установления им повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера определяется

| Показатели | Условия | Кол-во баллов |
|---|---|---------------|
| 1. Количество обучающихся в учреждении (информация - приказ КОА о начале учебного года в учреждениях дополнительного образования) | из расчета за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. Количество работников в учреждении (информация из отчета 1-ДО по состоянию на 01 января) | за каждого работника | 1 |
| 3. Организация образовательного процесса в двух и более зданиях | наличие у одного юридического лица более одного юридического адреса | 20 |
| 4. Наличие автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения | за каждую единицу | 20 |
| 5. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и другое) | находящихся на балансе учреждения | 30 |
| 6. Наличие учебно-опытных участков (парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц) | за каждый вид | 50 |

6.4. Изменение трудового договора оформляется дополнительным соглашением.

6.5. Должностные оклады заместителя руководителя ДОО устанавливаются на 30-50 процентов ниже должностного оклада руководителя ДОО без учета выплат руководителю ДОО за наличие ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителя руководителя ДОО, 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 размер должностного оклада заместителя руководителя ДОО увеличиваются на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, который имеет заместитель руководителя ДОО.

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

6.6. Виды выплат стимулирующего характера заместителю руководителя ДОО, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными документами ДОО, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с профсоюзной организацией.

6.7. Руководителю, заместителю руководителя ДОО могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

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

6.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя ДОО за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяются учредителем.

6.9. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом муниципального органа управления образования, образовательного учреждения в части своей компетенции, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

6.10. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени, почетных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производятся в следующих размерах:

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

6.11. Для руководителя, заместителя руководителя ДОО, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 к должностному окладу; имеющим ученую степень: кандидат наук – 0,1 к должностному окладу; доктор наук - 0,2 к должностному окладу;

6.12. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителя руководителя ДОО, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя, предусмотренной трудовым договором.

6.13. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя, заместителя руководителя ДОО, возлагается на руководителя.

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

7. ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Руководитель ДОО в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на выплату стимулирующих надбавок:

- утверждает структуру и штатную численность ДОО;
- устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены Федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- определяет размеры окладов и ставок, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

7.2. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников ДОО в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.3. Руководитель ДОО использует экономию фонда оплаты труда, при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.2. В случае образования экономии заработной платы в образовательной организации, средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.