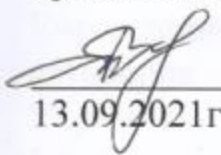


СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзной
организации



Т.Н.Черномордова

13.09.2021г

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад №85»

 С.Н.Уланова
от 14.09.2021 № 118/1- осн



ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива

МБДОУ «Детский сад №85»

протокол № 1

13.09.2021 г

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №85» (МБДОУ «Детский сад №85»)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №85» (далее Положение) разработано 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 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 06.09.2021 №1358 «О внесении изменений в приложение 2 к постановлению администрации города от 21.10.2016 №2086 (в редакции постановления от 12.10.2020 №1648).

1.2. Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 85» (далее – Учреждение), финансируемых за счет средств бюджета города и субвенций из краевого бюджета.

1.3. Формирование и распределение ФОТ работникам Учреждения осуществляется с учетом 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 развития 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 заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами 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, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 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 Учреждения.

2.3. 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 ФОТ.

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

2.5. ФОТ работников Учреждения формируется за счет средств краевого и городского бюджетов. 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 пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.8. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

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

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:

ФОТ МОО = ФОТ р + 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:

ФОТ Рст = ФОТ МОО × 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

4.1. При распределении ФОТ в Учреждении 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); административно-управленческого персонала (заведующий); учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель)

за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель, заведующий хозяйством);

обслуживающего 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, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения 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

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер установленных окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		помощник воспитателя	4926
2.	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	6563

3.	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, учитель-дефектолог, учитель-логопед	9889
4.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	4926
		кассир	4926
		секретарь	4926
		секретарь-машинистка	4926
5.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня		
	первый	техник-программист, диспетчер	6958
	второй	заведующий складом, заведующий хозяйством	7069
6.	Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	7183
7.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
	Общепромышленные профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	4335
		дворник	4335
		подсобный рабочий (грузчик)	4335
		машинист по стирке и ремонту белья	4335
		уборщик территории	4335
		кастелянша	4335
		кладовщик	4335
		сторож (вахтер)	4335
	Общепромышленные профессии рабочих второго уровня		
	первый	электрик	6563
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6563
		водитель автомобиля	6563
		шеф-повар (повар)	6563

8.	второй	слесарь-сантехник	6563
		слесарь-электрик	6563
		столяр	6563
		плотник	6563
		кочегар	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 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 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 №23-02/02/317 «Об аттестации педрботников 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
Среднее общее образование	1

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;

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;

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;

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 профсоюзного комитета 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;

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 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. 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 по образованию г. Барнаула от 12.10.2015 № 1732 - осн (изменение Приказ от 15.11.2016 №2144-осн);

7.1.4. 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 "О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения» (далее – Локальный акт), утверждаемым руководителем Учреждения:

по итогам каждого месяца, в соответствии с критериями и согласно установленным баллам;

премии по итогам за квартал, год в соответствии с критериями и согласно установленным баллам.

Размер выплаты устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения, к компетенции которого относится указанная функция, и профсоюзной организацией Учреждения в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

Локальный акт разрабатывается Учреждением в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальных бюджетных (автономных) дошкольных образовательных организаций города Барнаула, утвержденным комитетом по образованию г. Барнаула.

7.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом

руководителя Учреждения

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

8. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения

8.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего 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 Положением об оценке качества работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - «Детский сад № 78» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее положение). 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.

8.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения определяется заведующим Учреждения согласно установленным критериям утвержденного положения, 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 Учреждения оформляется приказом заведующего 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 заведующий Учреждения.

9.2. Оклад заведующего 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.

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель МОО	рубль	14737	13099	11465	9826

9.3. Оплата заведующего Учреждения не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы основного персонала Учреждения. К основному персоналу Учреждения 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 Учреждения.

9.4. К окладу заведующего Учреждения устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования, специфику в Учреждении (категория «Центр развития ребенка»).

9.4.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1	2	3
1.	Для руководителей, аттестованных в соответствии с приказом комитета по образованию города Барнаула от 26.12.2013 №1598-осн «Об утверждении Положения о порядке аттестации и Порядке проведения квалификационных испытаний руководителей образовательных организаций»	
1.1.	Вновь назначаемый руководитель с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 3,36 до 4,0 балла	1
	от 4,01 балла и выше	1,1
1.2.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной аттестации) с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 4,01 до 4,46 балла	1,1
	от 4,47 балла и выше	1,15
2.	Для руководителей и кандидатов на должность руководителя, аттестованных в соответствии с приказом комитета по образованию города Барнаула от 31.07.2017 №1433-осн «Об утверждении Порядка проведения аттестации»	
2.1.	Для кандидата на должность руководителя с оценкой результатов квалификационного испытания	
	от 3,36 до 4,0 балла	1
	от 4,01 балла и выше	1,1
2.2.	Работающий руководитель (при очередной или внеочередной	

аттестации) с оценкой результатов квалификационных испытаний	
от 4,01 до 4,46 балла	1,1
от 4,47 балла и выше	1,15

9.4.2. За уровень образования применяется коэффициент к окладу

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

9.4.3 За специфику в Учреждении категории «Центр развития ребенка» применяется коэффициент к окладу – 1,15. Данный коэффициент применяется к заведующему Учреждения, деятельность которых непосредственно связана с организацией учебного процесса.

9.6. Заведующему Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 7, п. 7.1.2. Положения.

9.7. Заведующему Учреждения 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 заведующему Учреждения 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

9.7.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды, указанные в разделе 6 Положения.:

9.7.3. Заведующему Учреждения устанавливаются премии за эффективную работу в течение года.

9.8. Заведующему 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, 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 Учреждения 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 Учреждения предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление Учреждением 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.

10. Полномочия заведующего Учреждения в пределах утвержденного ФОТ
Заведующий 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 Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- определяет размеры окладов работников Учреждения, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

11. Заключительное положение

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