

заработной платы устанавливается, исходя из оценки качества работы работников, Управляющим Советом учреждения.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, месяца, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.5. При оплате труда сторожей используется суммированный учет рабочего времени, учетный период составляет год.

1.6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. 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. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование ФОТ учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета города в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования учреждений на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям учреждений, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных постановлением администрации города.

2.2. Размер ФОТ учреждения определяется комитетом по образованию города Барнаула (далее - Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости единицы муниципальной услуги.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОТ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. 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 дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, 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, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер);
- учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством, заведующий складом, техник-программист);
- обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, подсобный рабочий (грузчик)), машинист по стирке и ремонту белья, уборщик территории, кастаньяша, кладовщик, сторож (вахтер), электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, столяр, плотник.

3.2. Заведующий учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах выделенных средств.

4. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (БАЗОВАЯ ЧАСТЬ).

4.1. Размер базовой части оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$Бч = МРО * К_{кв} + МРО * К_{обр} + МРО * К_{гр}$, где

МРО - размер минимального рекомендуемого оклада административно-управленческого и педагогического персонала;

К_{кв} – коэффициент за наличие квалификационной категории;

К_{обр} - коэффициент за уровень образования;

К_{гр} - коэффициенты за работу в группах компенсирующей направленности.

4.2. Стимулирующая часть заработной платы за выслугу лет (стаж работы), за наличие ученой степени, почетное звание и отраслевые награды рассчитываются путем умножения коэффициентов данных стимулирующих выплат на базовую часть оплаты труда. Таким образом, заработная плата (Зпл) определяется $Зпл = Бч * К_{ст} + Бч * К_{зв}$, где

К_{ст} - коэффициент за выслугу лет (стаж работы);

К_{зв} - коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград.

4.3. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДОО устанавливаются руководителем ДОО 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).

4.4. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

К окладам педагогических работников ДОО устанавливаются повышающие коэффициенты:

За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу;

За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу;

За работу с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности применяется повышающий коэффициент к окладу -1,2.

5. НОРМА ЧАСОВ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ДОО устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.2. Нормы часов для педагогических работников за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 91 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» в размере:

20 часов в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

24 часа в неделю – музыкальному руководителю;

25 часов в неделю – воспитателям групп компенсирующей направленности;
40 часов в неделю - воспитателям групп общеразвивающей направленности;
30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;
36 часов в неделю – педагогу-психологу, старшему воспитателю.

6. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ

6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

6.2.1. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, — как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.2.2. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.3. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности,

также, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

6.4. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

6.4.1. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в

трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.4.2. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

6.4.3. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

7. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.1. Оплата труда педагогических работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) осуществляется 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;

7.1.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере педагогическим 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;

7.1.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.1.4. 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 МБДОУ;

7.1.5. 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.

8.СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДОУ

8.1. 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;

- единовременные премии в течение учебного года.

8.1.1. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (приложение 4);

8.1.2. 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" -0,5.

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

8.1.3. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется установленная ежемесячная выплата к должностному окладу. Размер выплаты определяется ДОО самостоятельно в пределах средств, выделенных ДОО на оплату труда;

8.1.4. 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;

8.1.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца, премии по итогам работы за год и единовременные премии в течение года, устанавливаются в

соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам ДООУ (далее - Положение), утверждаемым руководителем ДООУ. Размер выплаты устанавливается руководителем ДООУ по согласованию с Управляющим советом ДООУ, к компетенции которого относится указанная функция, и выборным профсоюзным органом в пределах стимулирующей части ФОТ.

8.1.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (месяц), размер стимулирующих выплат устанавливается, пропорционально фактически отработанному времени.

8.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя ДООУ.

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

8.4. Размеры и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам распределяются Управляющим Советом учреждения в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

9. ОПЛАТА ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

9.1. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.1.1. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) осуществляется 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;

9.1.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере педагогическим 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;

9.1.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.1.4. 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 МБДОУ.

9.1.5. 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.

10. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ

10.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ предусмотрены стимулирующие выплаты:

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

- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ);
- единовременные премии в течение учебного года.

10.1.1. 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 ДООУ по каждой должности. При разработке критериев учитываются показатели:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- сохранность материально-технического оснащения.

10.1.2. 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 ДООУ. 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.

10.1.3. Премии устанавливаются за эффективную работу работника в течение года в соответствии с установленными показателями и критериями оценки в локальных нормативных актах ДООУ.

10.1.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (месяц), размер стимулирующих выплат устанавливается, пропорционально фактически отработанному времени.

10.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДООУ определяется руководителем ДООУ согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами ДООУ, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

10.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу ДООУ оформляется приказом руководителя ДООУ.

11. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ДООУ

11.1. Оплата труда административно-управленческого персонала ДООУ состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок

компенсационного характера и стимулирующих выплат.

К административно-управленческому персоналу ДООУ относятся руководитель (Заведующий) ДООУ, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер.

11.2. Оклад руководителя 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.

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

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

11.5. К окладам руководителя, заместителей, главного бухгалтера ДООУ устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования, работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности.

11.5.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников, кроме главного бухгалтера;

11.5.2. За уровень образования применяется коэффициент к окладу;

11.5.3. За работу с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности применяется коэффициент к окладу -1,2.

11.6. Руководителю, его заместителям, и главному бухгалтеру ДООУ устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам ДООУ 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.

11.6.1. 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;

11.6.2. ДООУ 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;

11.6.3. 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;

- оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

11.6.4. 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 ДОО сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

11.6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику ДОО 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 ДОО.

11.6.6. 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.

11.6.7. 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.

11.7. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру ДОО устанавливаются стимулирующие выплаты:

за выслугу лет (стаж работы);

за качество, интенсивность и сложность труда;

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

премии по итогам года или единовременные в течение года.

11.7.1. Выплата за выслугу лет (стаж работы) для руководителя, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе - с учетом педагогического стажа, для заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе - с учетом работы в данной должности, для главного бухгалтера - с учетом стажа работы по специальности.

11.7.2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу ДОО 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 ДОО;

11.7.3. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград

устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю ДОУ, почетного звания или отраслевой награды.

11.7.4. Административно-управленческому персоналу ДОУ устанавливаются премии за эффективную работу в течение года (кроме руководителя ДОУ).

11.8. Руководителю ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям ДОУ, утвержденным приказом Комитета, по результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги по муниципальному заданию. Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности руководителя 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.

11.9. В трудовом договоре с руководителем 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.

11.10. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу ДОУ (за исключением руководителя ДОУ) определяется по результатам труда руководителем ДОУ по согласованию с представительным органом работников ДОУ в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Периодичность стимулирующих выплат определяется представительным органом ДОУ.

11.11. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу приказом руководителя ДОУ, руководителю ДОУ -приказом Комитета.

12. ПОЛНОМОЧИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОУ В ПРЕДЕЛАХ УТВЕРЖДЕННОГО ФОТ

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

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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

Приложение 1

Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад №50»

N п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер окладов, рублей
1	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		помощник воспитателя	5191
2	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	первый	младший воспитатель	6924
3	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8693
	Второй	Педагог дополнительного образования	9128
	Третий	Воспитатель, педагог-психолог	9998
	Четвертый	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	10433

4	Профессиональная коррекционная группа общепромышленных должностей служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	5197
		Кассир	5197
		Секретарь	5197
		Секретарь-машинистка	5197
5	Профессиональная коррекционная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня		
	Первый	Техник-программист, диспетчер	7341
	Второй	Заведующий складом, заведующий хозяйством	7458
6	Профессиональная коррекционная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня		
	Первый	бухгалтер	7579
7	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
	Общепромышленные профессии рабочих первого уровня		
	первый	Уборщик служебных помещений	4574
		Дворник	4574
		Подсобный рабочий (грузчик)	4574
		Машинист по стирке и ремонту белья	4574
		Уборщик территории	4574
		Кастелянша	4574
		Кладовщик	4574
		Сторож (вахтер)	4574
	Общепромышленные профессии рабочих второго уровня		
	Первый	Электрик	6924
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6924
		Водитель автомобиля	6924
		Шеф-повар (повар)	6924
Второй		Слесарь-сантехник	6924
	Слесарь-электрик	6924	
	Столяр	6924	
	Плотник	6924	
	Машинист (кочегар)	6924	
8	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		Специалист по закупкам	7579

**Размер
должностного оклада руководителя МБДОУ «Детский сад №50»**

Наименование должности Единица измерения		Группы по оплате труда			
		1	2	3	4
Руководитель	рубль	20408	18141	15877	13609