

Согласовано

Начальник Отдела образования
Омутинского муниципального
района



Вандышева Н.О.
2013г.

Утверждаю

Заведующая МАОУ ДОД
детский сад «Искорка»

Г.В. Пинигина

приказ № _____
от «27» декабря 2013г.



Согласовано

Советом учреждения

МАОУ ДОД детский сад «Искорка»
Председатель Е.И. Шилина

«27» декабря 2013г.
Протокол № 14

Положение

об оплате труда работников

Муниципального автономного образовательного учреждения
дошкольного образования детей детский сад общеразвивающего
вида с приоритетным осуществлением физического развития детей
«Искорка»

1. Общие положения

Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 3.11.2006 № 174 ФЗ «Об автономных учреждениях», Приказами отдела образования администрации Омутинского муниципального района от 24.10.2013 № 138/2 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда в муниципальных автономных образовательных организациях, структурных подразделениях автономных общеобразовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования Омутинского муниципального района», приказом от 24.10.2013 № 138/1- од «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, структурных подразделений, дошкольных отделений, бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования», Уставом МАОУ ДОД детский сад «Искорка», (далее по тексту – Учреждение) и Коллективным договором.

- 1.1. Настоящее Положение разработано администрацией Учреждения и согласовано с Советом Учреждения, Учредителем и утверждено приказом заведующей Учреждением. Порядок внесения изменений и дополнений в Положение аналогичен.
- 1.2. Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.
- 1.3. Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников Учреждения, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении распоряжений, постановлений Департамента образования и науки Тюменской области, распоряжений главы Администрации Омутинского муниципального района, начальника отдела образования администрации Омутинского муниципального района, приказов заведующей Учреждением, качественное и в надлежащие сроки исполнение обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, совершенствовании методов работы, творческом и ответственном отношении к труду.
- 1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, настоящим Положением и Положением «О премировании и материальном стимулировании работников МАОУ ДОД детский сад «Искорка».
- 1.5. Настоящее Положение распространяется также на работников, осуществляющих трудовую деятельность по совместительству внешнему или внутреннему.
- 1.6. При совмещении производится доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника. Размер оплаты определяется соглашением сторон.
- 1.7. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).
- 1.8. Источником материального стимулирования работников Учреждения является фонд заработной платы – в части выплаты должностного оклада, премий, предусмотренных действующим законодательством.

1.9. Премии работникам Учреждения выплачиваются в соответствии с Положением «О премировании и материальном стимулировании работников МАОУ ДОД детский сад «Искорка».

1.10. Премирование работников Учреждения производится по приказу заведующей Учреждением и решению комиссии Совета Учреждения.

1.11. Порядок исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, производится в соответствии с «Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.07 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в редакции от 25.03.2013 № 257)

1.12. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

1.13. **Выплаты компенсационного характера за условия труда, отличающиеся от нормальных**, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

- Оплата труда в ночное время производится в соответствии со ст.154 Трудового Кодекса Российской Федерации:
Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а именно производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра), осуществляемой на основе графиков работы или приказов по Учреждению в случае замены.
Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Коллективным договором, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета работников Учреждения, трудовым договором.
- Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации:
Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым

тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада). Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться Коллективным договором, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Работа с вредными и иными особыми условиями труда производится в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым с вредными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, Коллективным договором, трудовым договором, 12 процентов должностного оклада – поварам и 4% – младшим воспитателям и машинисту по стирке белья.

- 1.15. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 1.16. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 1.17. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.
- 1.19. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

1.20. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также перечисление сопутствующих налогов несет руководитель и главный бухгалтер Учреждения.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

МАОУ ДОД детский сад «Искорка»

2.1. Расчетный фонд оплаты труда Учреждения (ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$ФОТр = S_{бдж} + S_{дхд}$, где:

$S_{бдж}$ – объем бюджетных средств;

$S_{дхд}$ – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных средств ($S_{бдж}$) формируется за счет средств на:

содержание детей, присмотр и уход за детьми в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования (далее – услуга по содержанию, присмотру и уходу) – S_1 ;

обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S_2 ;

по следующей формуле:

$S_{бдж} = S_1 + S_2$.

2.3. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд).

2.4. Расчетный фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет **не менее 80% и не более 95%** объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S_1).

2.5. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет **не менее 90% и не более 95%** объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу (S_2).

2.6. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ1), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

$ФОТ1 = ФОТб + ФОТст + ФОТсоц$.

Объем базовой части (ФОТб) составляет **не более 75% фонда** оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет **не менее 25%** фонда оплаты труда Учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 2.7. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

2.7. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

– единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне

зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Учреждением, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам Учреждения, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

2.8. При формировании социальной части фонда оплаты труда в Учреждении дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дисконфортными условиями проживания;

в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.9. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

2.10. Объем общей части (ФОТоб) составляет **не менее 70%** доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет **не более 30%** доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

2.11. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) **педагогических работников** (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

б) **административно-управленческий персонал** (заведующая, заместитель заведующей по воспитательно-методической работе, главный бухгалтер, заместитель заведующей по хозяйственной части);

в) **учебно-вспомогательный персонал** (бухгалтер, делопроизводитель);

г) **младший обслуживающий персонал** (младший воспитатель, машинист по стирке белья, повар, сторож).

2.12. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, устанавливается в объеме **не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год**;

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

устанавливается в объеме, **не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.**

2.13. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпункте «а» пункта 2.11. настоящего Положения, действие п.п. б п 2.13. Положения о системе оплаты труда в муниципальных автономных образовательных учреждениях, структурных подразделениях автономных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования Омутинского муниципального района распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2013 года

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

2.14. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии (Д);

г) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О).

2.15. Повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами - 1,10;

б) практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов - 1,10;

2.16. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15,

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, присвоенную после 1 января 2011 года - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, присвоенную до 1 января 2011 года - 1,05.

2.17. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д), устанавливаются в размере:

а) адаптационные группы для детей раннего дошкольного возраста - 1,10;

б) группы выходного дня, в том числе разновозрастные, включающие детей, не посещающих Учреждение в режиме «полного дня» – 1,10;

в) группы в условиях консультационно-методического пункта, в том числе с выездом в отдалённые территории – 1,10.

2.18. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (0), устанавливаются в размере:

а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов – 1,15;

б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья – 1,15;

в) групповые и/или индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта – 1,15.

2.19. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Учреждения, в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.20. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала Учреждения с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителя Учреждения

3.1. Отдел образования администрации Омутинского муниципального района формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 \dots + \text{ФОТ}_n) \times K_{\text{цст}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – централизованный фонд стимулирования труда в Учреждении;

ФОТ – расчетный фонд оплаты труда каждого образовательного учреждения;

$K_{\text{цст}}$ – коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда Учреждения в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда Учреждения в централизованный фонд ($K_{\text{цст}}$) составляет 0,03.

3.3. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда оплаты труда, утверждаемым Отделом образования администрации Омутинского муниципального района, на осуществление стимулирующих выплат (премий) руководителям образовательных учреждений.

Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли «Образование».

3.4. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю Учреждения производятся за эффективность и результативность труда по следующим направлениям:

а) выполнение государственного (муниципального) задания Учреждения;

б) эффективность работы по достижению результатов нового качества образования;

в) развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей);

г) обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления Учреждения;

д) эффективность воспитательной системы Учреждения;

е) повышение профессионального мастерства педагогических работников Учреждения;

ж) обеспечение достижения установленных показателей по уровню заработной платы отдельных категорий работников Учреждения.

3.5. При распределении централизованного фонда стимулирования труда Учреждения (ФОТцст) дополнительно учитываются и возмещаются Учреждению:

3.5.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда в соответствии с пунктами 3.4., 3.5. настоящего Положения:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

3.6.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителя Учреждения в связи с осуществлением ему выплат из централизованного фонда в соответствии с пунктами 3.4. настоящего Положения (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

4. Определение размера должностного оклада педагогических работников МАОУ ДОД детский сад «Искорка»

4.1. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

4.2. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$ДОп = Обаз(п) \times А \times П \times Д \times О$, где:

ДОп – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем Учреждения (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П – повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;

Д – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах;

О – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

5. Определение размера должностных окладов административно-управленческого аппарата МАОУ ДОД детский сад «Искорка»

5.1. Оклады административно-управленческого аппарата устанавливаются в процентном отношении от оклада заведующей Учреждением в следующем порядке:

- оклад главного бухгалтера – составляет 85% оклада заведующего Учреждением;
- оклад заместителя по воспитательно-методической работе – составляет 80% оклада заведующего Учреждением;
- оклад заместителя по хозяйственной части – составляет 50% оклада заведующего Учреждением.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ ДОД детский сад «Искорка»

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам Учреждения стимулирующих выплат (премий).

6.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются **комиссией Совета учреждения по представлению руководителя Учреждения.**

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

6.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения являются:

- а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;
- б) здоровье и развитие детей;
- в) удовлетворенность родителей.

6.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда работников Учреждения, определяются Положением о премировании и материальном стимулировании работников МАОУ ДОД детский сад «Искорка» и Коллективным договором.

7. Оплата труда руководителя Учреждения

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с руководителем Учреждения Отделом образования администрации Омутинского муниципального района.

7.2. Система оплаты труда руководителя Учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда;
- г) стимулирующие выплаты за счет средств от оказания платных услуг.

7.3. Должностной оклад с учетом премиальных и иных выплат руководителя Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

7.4. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора.

7.5. Руководителю Учреждения устанавливается должностной оклад на начало финансового года, который определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников Учреждения, и группы по оплате труда по следующей формуле:

$$D_{Op} = D_{Ocp} \times K, \text{ где:}$$

D_{Op} – должностной оклад руководителя Учреждения;

D_{Ocp} – средняя величина должностных окладов педагогических работников Учреждения;

K – коэффициент, соответствующий группе по оплате труда, установленной для Учреждения.

7.6. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителя осуществляется в зависимости от показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя Учреждения: 1 группа по оплате труда – 2,0

| Численность детей | Кoeffициент, K |
|-------------------|----------------|
| До 200 человек | 2,0 |

7.7. Отнесение к группам по оплате труда руководителя осуществляется на основании приказа Отдела образования администрации Омутинского муниципального района.

7.8. Размер оклада руководителя Учреждения может пересматриваться в зависимости от изменения объемных показателей и средней величины должностных окладов педагогических работников Учреждения, на начало учебного года.

7.9. В случае изменения размера должностного оклада руководителя Учреждения, вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, и (или) группы оплаты труда, установленной для образовательной организации, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение.

7.10. Должностной оклад с учетом премиальных и иных выплат руководителя Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

8. Порядок осуществления выплат компенсационного характера руководителю Учреждения

8.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тюменской области и настоящим Положением.

8.2. Руководителю Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

-
- б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;
 - в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей;
 - г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.14г. и действует до принятия нового.