

«Согласовано»

Общим собранием трудового
коллектива

МБДОУ «Центр развития ребенка – детский
сад №143»

Протокол № 3 от «22» февраля 2023 г.

«Утверждено»

приказом заведующего

МБДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад №143»

от «27» февраля 2023 г. № 68

_____ И.В. Уфимцева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
работников МБДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад №143»
(новая редакция)

г. Рязань, 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №143» (далее – Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №143», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани (далее – учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации города Рязани от 29.09.2020 г. №3596 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани». Согласно Постановлению администрации города Рязани от 21.02.2023 г. № 2035 в данное Примерное положение внесены изменения. Изменения коснулись Приложения 3 к настоящему Положению. Новая редакция Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №143» так же предполагает внесение соответствующих изменений.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области и муниципальными нормативными правовыми актами с учетом:

- Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- взаимосвязи заработной платы каждого работника и его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером;
- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера; - настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников учреждений.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

1.8. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты по повышающим коэффициентам, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Положение включает в себя:

- **размеры должностных окладов (ставок)** (далее – должностные оклады) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- **размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;**

- наименование, условия осуществления и **размеры выплат компенсационного характера** работников учреждения в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- **выплаты стимулирующего характера** в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- **условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.**

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.1.3. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

2.1.5. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики – величина повышения, применяемая к должностному окладу, обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, а также иным выплатам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент специфики	Размеры коэффициентов
1. За работу в образовательных учреждениях (группах), реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, всех типов и наименований: для детей с тяжелыми нарушениями речи, для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи, для глухих детей, для слабослышащих детей, для слепых детей, для слабовидящих детей, для детей с косоглазием и амблиопией, для детей с нарушением опорно-двигательного аппарата, для детей с задержкой психического развития, для детей с умственной отсталостью в легкой степени, для детей с умственной отсталостью умеренной, тяжелой степени	0,15 – 0,2

<p>только в возрасте старше 3 лет, для детей с аутизмом только в возрасте старше 3 лет, для детей со сложным дефектом (имеющих сочетание 2 или более недостатков в физическом и (или) психическом развитии), для детей с иными ограниченными возможностями здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитателям (включая старшего); - младшим воспитателям; - помощникам воспитателей; - музыкальным руководителям; - инструкторам по физической культуре; - учителям-логопедам; - учителям-дефектологам; - педагогам-психологам; - медицинским сестрам (включая старшую). <p>2. За работу в образовательных учреждениях (группах), реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, всех типов и наименований, для детей с туберкулезной интоксикацией:</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогическому персоналу; - учебно – вспомогательному персоналу; - обслуживающему персоналу. 	<p>0,15 – 0,2</p>
---	-------------------

Конкретный перечень работников учреждения, которым может устанавливаться повышающий коэффициент специфики, и конкретный размер этого повышения (от 0,15 до 0,2) определяется руководителем учреждения по согласованию с органом самоуправления учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

2.1.6. Работникам учреждения с учетом их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на период выполнения работ или других факторов, предусмотренных в абзаце 1 настоящего пункта.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника при наличии финансовых средств на обеспечение указанных выплат с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении руководителя учреждения принимается руководителем вышестоящего органа.

Размер повышающего коэффициента может быть установлен – до 2,0.

2.2. Порядок и условия оплаты труда учебно–вспомогательного персонала

2.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников учреждения учебно – вспомогательного персонала (далее учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Рекомендуемые размеры должностных окладов учебно – вспомогательного персонала приведены в приложении № 1 к Положению.

2.2.2. Учебно – вспомогательному персоналу устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в Приложении №1 к Положению);
- за специфику работы в образовательном учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.5 Положения);
- персональный (в соответствии с пунктом 2.1.6 Положения).

2.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.3.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов педагогических работников учреждения приведены в приложении №2 к Положению.

2.3.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 2 к Положению);
- за квалификационную категорию;
- за стаж педагогической работы, в случае, если педагогическому работнику не установлен повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- за уровень образования;
- за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.5 Положения);
- персональный (в соответствии с пунктом 2.1.6 Положения);
- молодым специалистам (в соответствии с приложением № 3 к Примерному положению).

Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу педагогических работников учреждения по уровню образования, за стаж работы, за квалификационную категорию, молодым специалистам:

Наименование коэффициента	Основание для повышения должностного оклада	Размеры коэффициентов
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование (за любое высшее обр.)	0,07
	Среднее специальное образование	X
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,60
	Стаж работы более 15 лет	0,50
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,40
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,30
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,20
	Стаж работы от 1 до 2 лет	0,10
	Стаж работы от 0 до 1 года	X

Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: первая категория высшая категория	0,77 0,87
Коэффициент молодым специалистам	- высшее профессиональное педагогическое образование, - стаж работы до 3 лет, - возраст – не старше 35 лет, - трудоустройство на должность педагогического работника в соответствии с полученной квалификацией в течение трех лет после окончания образовательного учреждения высшего профессионального образования - работа на должности педагогического работника по основному месту работы на основании трудового договора, заключенного с учреждением	0,77
	- среднее профессиональное образование, - стаж работы до 3 лет, - возраст – не старше 35 лет, - трудоустройство на должность педагогического работника в соответствии с полученной квалификацией в течение трех лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального образования - работа на должности по специальности по основному месту работы на основании трудового договора, заключенного с учреждением	0,50

Педагогическим работникам учреждений, имеющим квалификационную категорию, коэффициент к должностному окладу за стаж работы не применяется.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации приведен в Приложении № 4 к Положению. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования приведен в Приложении № 4 к Положению.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих

2.4.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности специалистов и служащих (далее – специалисты и служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

Размеры должностных окладов специалистов и служащих приведены в приложении № 6 к Положению.

2.4.2. Специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 6 к Положению);
- за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.5 Положения);
- персональный (в соответствии с пунктом 2.1.6 Положения).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников профессий рабочих.

2.5.1. Размеры должностных окладов работников учреждения профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры должностных окладов работников учреждения профессий рабочих приведены в приложении № 7 к Положению.

2.5.2. Работникам учреждения профессий рабочих рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 7 к Положению);
- за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.5 Положения);
- персональный (в соответствии с пунктом 2.1.6 Положения).

2.6. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

2.6.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов медицинских работников учреждения приведены в приложении № 8 к Положению.

2.6.2. Медицинским работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 8 к Положению);
- за специфику работы в образовательном учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.5 Положения);
- персональный (в соответствии с пунктом 2.1.6 Положения).

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.7.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.7.4. Для работников учреждения, за работу в особых условиях или в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

2.7.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7.6. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда - до 12%;
- б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда - до 24%.

Конкретный размер доплаты работникам учреждения определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривается установление этой надбавки. При этом руководитель учреждения принимает меры по итогам проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.7.7. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

2.7.8. Доплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.9. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работнику при исполнении им обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.10. Доплаты за расширение зон обслуживания, устанавливаются работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7.13. Оплата сверхурочной работы производится работникам, привлекающимся к сверхурочной работе, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.8.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами **в пределах фонда оплаты труда** с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы измеряемых качественными и количественными показателями и утверждаемыми на начало финансового года приказом руководителя МБДОУ при наличии финансовых средств на обеспечение указанных выплат на основании решения представительного органа работников учреждения (Экспертного совета).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.8.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.8.3. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.8.4. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включает в себя выплаты:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.8.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ включает в себя следующие выплаты:

а) в размере 500 рублей:

руководящим работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» (за исключением «Народный учитель Российской Федерации»), «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание, ученую степень, Почетную грамоту Президента Российской Федерации, благодарность Президента Российской Федерации, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

2.8.6. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, в данном учреждении, устанавливается работникам учреждения согласно разработанному в учреждении положению об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение.

2.8.7. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии, утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.8.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.8.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения **в пределах фонда оплаты труда**. Конкретный размер выплаты работникам учреждения определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены (за исключением выплат, предусмотренных пунктом 2.8.5 Положения).

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1 Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя определяется по следующей формуле:

$Do = Bo \times K$, где :

Do - должностной оклад руководителя учреждения;

Bo - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 8461,00 рублей);

K - повышающий коэффициент;

где:

$K = K1 \times K2 \times K3 \times K4 \times K5$

K1 - повышающий коэффициент в зависимости от количества групп в учреждении (таблица № 1 приложения № 9 к Примерному положению);

K2 - повышающий коэффициент, характеризующий объем муниципального задания (таблица № 2 приложения № 9 к Примерному положению);

K3 - повышающий коэффициент, применяемый к учреждениям доля воспитанников в возрасте от 1 года до 3 лет в которых составляет 100% - 1,20;

K4 - повышающий коэффициент, применяемый к учреждениям доля детей инвалидов и воспитанников с ОВЗ в которых составляет 100% - 1,15;

K5 - повышающий коэффициент, связанный с осуществлением образовательной деятельности или присмотра и ухода в двух и более зданиях, закрепленных за учреждением -1,10.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.2. Администрация города Рязани может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях учреждения вправе в пределах фонда оплаты труда создать премиальный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям в размере, не превышающем 5% фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Неиспользованные средства премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

Конкретный процент премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям дошкольных образовательных учреждений устанавливается приказом управления образования и молодежной политики администрации города Рязани на

текущий год.

3.3. Порядок и условия распределения премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям определяются постановлением администрации города Рязани.

3.4. Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.5. Целевые показатели эффективности деятельности учреждений и критерии оценки эффективности работы руководителей учреждений устанавливаются постановлением администрации города Рязани.

3.6. Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

3.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителей учреждений определяются с учетом соблюдения принципа оптимального соотношения уровня средней заработной платы руководителей и работников учреждений.

3.8. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.9. На руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные Примерным положением, в пределах средств фонда оплаты труда.

3.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру выплачиваются в порядке, предусмотренном Положением о премировании, разработанном в учреждении, в пределах фонда оплаты труда».

4. Иные выплаты

4.1. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника учреждения и коллективного договора или иного локального акта учреждения, утвержденного

руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается в соответствии с распоряжением администрации города Рязани на основании письменного заявления руководителя учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда работников

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.4. Порядок определения уровня образования приведен в приложении № 10 к Положению