

Согласовано:  
председатель профкома МБДОУ  
«Детский сад №5 «Пчелка»  
*Кирилина* О. В. Кирилина



Утверждаю  
И. О. заведующего МБДОУ *С. Г. Генералова*  
приказ №75 от 30.09.2020г.

Принято на заседании общего собрания  
трудоу коллектива МБДОУ «Детский сад  
№5 «Пчелка» 30.09.2020г. Протокол №3

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №5  
«Пчелка»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ –  
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД СКОПИН РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

(новая редакция)

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Пчелка» муниципального образования – городской округ город Скопин Рязанской области» (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Пчелка» муниципального образования – городской округ город Скопин Рязанской области» (далее - ДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемой из соответствующих бюджетов (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий период).

1.3. Формирование системы оплаты труда работников ДОУ осуществляется с учетом следующих условий:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Примерным положением;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Заработная плата работников ДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам ДОУ в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника ДОУ, 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.

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

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

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.9. Заработная плата работника образовательной организации включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

## II. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Положение об оплате труда работников ДООУ включает в себя:

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

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников ДООУ в соответствии с 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 руководителей организаций.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников).

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников ДООУ устанавливаются руководителем организации 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 ДООУ устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

Размер оплаты труда работников ДООУ определяется путем суммирования должностного оклада (ставки) и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.1.5. Работникам ДООУ с учетом уровня 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 (ставкам).

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

2.1.6. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к должностному окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам, а также иные выплаты, предусматриваемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент специфики	Размеры коэффициентов
1	2
Работникам и руководителям за организацию и осуществление индивидуального сопровождения воспитания, развития и необходимой коррекции нарушений развития, а также за присмотр и уход за ребенком, имеющего ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения	0,25

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

## 2.2. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.2.1. Размеры должностных окладов работников ДОУ, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала (далее - учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

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

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 1 к настоящему Положению);
- за специфику работы в образовательной организации - (п.п. 2.1.6 "Повышающий коэффициент специфики");
- персональный повышающий коэффициент.

## 2.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.3.1. Размеры должностных окладов работников ДОУ, 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 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры должностных окладов педагогических работников приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

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

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 2 к настоящему Положению);
- за квалификационную категорию;
- за уровень образования;
- за специфику работы в образовательной организации (п.п. 2.1.6 "Повышающий коэффициент специфики");
- за стаж педагогической работы;
- персональный повышающий коэффициент.

Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) педагогических работников по уровню образования, за стаж работы, за квалификационную категорию:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины должностного оклада (ставки)	Размеры коэффициентов
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	0,07
	Среднее специальное образование	X
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	0,47
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,37
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,27
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,17
	Стаж работы от 0 до 2 лет	X
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	вторая категория	0,67
	первая категория	0,77
	высшая категория	0,92

Порядок определения стажа педагогической работы

Порядок зачета в 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 8 к настоящему Положению).

<\*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

#### **2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих**

2.4.1. Размеры должностных окладов работников ДОУ, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Должностные оклады работников приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

2.4.2. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 3 к настоящему Положению);
- за специфику работы в образовательной организации (п.п. 2.1.6 "Повышающий коэффициент специфики");
- персональный повышающий коэффициент.

#### **2.5. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий**

2.5.1. Размеры должностных окладов рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Должностные оклады рабочих приведены в приложении 4 к настоящему Положению.

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

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 4 к настоящему Положению);
- персональный повышающий коэффициент.

#### **2.6. Оплата труда медицинских работников**

2.6.1. Размеры должностных окладов работников ДОУ, относящихся к медицинским работникам, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Размеры должностных окладов медицинских работников приведены в приложении 6 к настоящему Положению.

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

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 5 к настоящему Положению);
- за специфику работы в образовательном учреждении (п.п. 2.1.6 "Повышающий коэффициент специфики");
- персональный повышающий коэффициент.

#### **2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

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

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

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

2.7.4. Для работников ДОУ за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, 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 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;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.7.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих 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, 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 определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой надбавки. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

2.7.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.7.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается 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.

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

За руководство городским методическим объединением предусматриваются ежемесячные выплаты в размере 15% от должностного оклада.

2.7.11. 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 устанавливаются, 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.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад (ставку), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (ставки) за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки), 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 должностного оклада (ставки), 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, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

#### 2.7.13. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

2.7.14. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.7.15. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются ДОУ в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте либо коллективном договоре (соглашении) ДОУ.

### 2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.8.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам (ставкам) работников ДОУ в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам ДОУ.

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

2.8.3. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных источников.

2.8.4. При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за качество выполняемых работ;
- за призовые места в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, смотрах.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику ДОУ на основе разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики ДОУ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в образовательных учреждениях.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы и выслугу лет устанавливается работникам ДОУ в соответствии с Положением об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.8.5. Выплаты устанавливаются приказом руководителя организации. Стимулирующая выплата к заработной плате отдельным категориям педагогических работников устанавливается в следующих размерах:

- имеющим Почетную грамоту Минобрнауки РФ в размере 1000 рублей ежемесячно;
- имеющим звание «Почетный работник общего образования РФ» в размере 1500 рублей;
- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения среднего профессионального образования, со стажем работы до трех лет в размере 3000 рублей ежемесячно;
- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения высшего профессионального образования, со стажем работы до трех лет в размере 4000 рублей ежемесячно.

Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

2.8.6. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера.

2.8.7. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

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 организации;

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 производятся по решению руководителя ДОУ:

руководителям структурных подразделений и иным работникам, непосредственно подчиненным руководителю;

руководителям структурных подразделений, подчиненным заместителю руководителя, по представлению заместителя руководителя ДОУ;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях, по представлению руководителя структурного подразделения;

2.8.10. Управление образования и молодежной политики может устанавливать руководителю муниципального ДОУ выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями оценок и целевыми показателями эффективности работы организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по итогам полугодия.

### **III. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера**

3.1. Должностной оклад руководителя ДОУ, определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования – городской округ город Скопин Рязанской. При определении должностного оклада руководителя в расчет принимается базовый должностной оклад педагогических работников образовательных организаций.

Оклад ( должностной оклад) устанавливается в полных рублях.

Оклад (должностной оклад) пересматривается не чаще 1 раза в год.

Должностной оклад главного бухгалтера ДОУ устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя ДОУ с согласования начальника УО и МП г.Скопина.

При этом средняя заработная плата заместителей главного бухгалтера не может превышать среднюю заработную плату руководителя ДОУ.

3.2. Для руководителя и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности ДОУ.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации.

Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру ДОУ осуществляются на основании приказа руководителя ДОУ с согласованием начальника УО и МП г.Скопина.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера ДОУ и среднемесячной заработной платы работников ДОУ, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера ДОУ и среднемесячной заработной платы работников ДОУ, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Таблица 1

Наименование групп в зависимости от сложности труда	Численность обучающихся, чел.	Коэффициент кратности
1 группа	от 801 и выше	до 4,8
2 группа	от 501 до 800	до 4,4
3 группа	от 201 до 500	до 3,4
4 группа	до 200	до 2,3»

2) таблицу 2 изложить в следующей редакции:

«Таблица 2

Наименование групп в зависимости от сложности труда	Численность воспитанников, чел.	Коэффициент кратности
1 группа	от 201 и выше	до 3,7
2 группа	от 151 до 200	до 2,8
3 группа	до 150	до 2,3»

#### IV. Другие вопросы оплаты труда работников ДОУ

4.1. Работникам ДОУ может оказываться материальная помощь (в том числе на похороны близких родственников, на бракосочетание, на оплату лечения, в связи с тяжелым материальным положением и т.д.) в порядке, на основании Положения о материальном стимулировании работников ДОУ, с согласованием с начальником УО и МП г. Скопина.

4.2. Работникам ДОУ может оказываться материальная помощь в связи с уходом в очередной отпуск в размере не более одного оклада.

4.3. Материальная помощь работникам ДОУ осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные за счет разрешенных видов деятельности.