Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №12 "РОМАШКА"
DN: c=RU, st=Ярославская область, street=ул. 9-Января 18а, l=г. Углич, title=ЗАВЕДУЮЩАЯ, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №12 "РОМАШКА", 1.2.643.100.1=120D313032373630313330363033 39, 1.2.643.100.3=120B30363234373338373537 35, 1.2.643.100.4=120A37363132303035323330, 1.2.643.3.131.1.1=120C37363139303036343339 3733, email=ds12.uglich@yarregion.ru, givenName=Ольга Владимировна, sn=Меликова, cn=МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №12 "РОМАШКА"
Дата: 2023.10.05 12:31:37 +03'00'
Версия Adobe Reader: 11.0.23

Утверждено приказом заведующей
МДОУ д/с №12 "Ромашка"
От 13.09.2023 г. № 93/01-09

Положение
о системе оплаты труда и выплатам социального характера работникам МДОУ д/с №12 "Ромашка" Угличского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МДОУ д/с №12 "Ромашка" Угличского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Угличского муниципального района от 25.03.2020г. №356 «Об оплате труда работников учреждений системы образования Угличского муниципального района и признании утратившим силу постановления Администрации района от 29.01.2018 №73» (с изменениями, действующими на текущую дату).

1.2. Положение распространяется на работников МДОУ д/с №12 "Ромашка" Угличского муниципального района(далее - ОУ), организация образовательного процесса в котором осуществляется за счет средств областного бюджета и средств бюджета Угличского муниципального района.

1.3. Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОТ) работников ОУ, порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

СОТ работников ОУ устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ярославской области, Угличского района, а также Положением.

1.4. Основными целями формирования СОТ работников ОУ являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.5. Основными задачами формирования СОТ работников ОУ являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательное учреждение молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.6. Формирование СОТ работников ОУ базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников ОУ;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. ОУ, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Угличского муниципального района, утверждаемой постановлением Администрации Угличского муниципального района, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами, в пределах средств на оплату труда работников, в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнениямуниципального задания.

1.8.ОУ утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его учредителю.

1.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем ОУ по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.10. СОТ ОУ включает в себя:

- должностные оклады
- повышающие коэффициенты
- выплаты компенсационного характера
- выплаты стимулирующего характера
- выплаты социального характера

2. Должностные оклады руководящих работников ОУ.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Основным критерием для определения размеров должностных окладов руководящих работников ОУ являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объёмных показателей деятельности учреждений.

К объёмным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых человек, режим работы, организационная структура ОУ, функциональность деятельности и другие показатели. Перечень объёмных показателей деятельности учреждения и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказом Управления образования АУМР.

Должностные оклады руководящих работников

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях
	1

1	2
Руководитель (заведующий), имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	21452
- от 5 лет и более	25098
Главный бухгалтер, имеющий стаж руководящей работы:	
- от 0 до 5 лет	16392
- от 5 лет и более	20038

3.Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников ОУ.

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 лет и более
1	2	3	4	5	6
1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования				
1.1.	Старший воспитатель, воспитатель, имеющий:	высшее профессиональное	13342	14176	15010
	- I квалификационную категорию		16678	17512	18346
	- высшую квалификационную категорию		20014	20848	21681
		среднее профессиональное	12509	13342	14176
	- I квалификационную категорию		15844	16678	17512
	- высшую квалификационную категорию		19180	20014	20848
1.2.	Учитель-логопед, имеющий:	высшее профессиональное	12092	12925	13759
	- I квалификационную категорию		15427	16261	17095
	- высшую квалификационную категорию		18763	19597	20431
		среднее профессио-	11258	12092	12925

		нальное			
	- I квалификационную категорию		14593	15427	16261
	- высшую квалификационную категорию		17929	18763	19597
1.3.	Педагог-психолог, музыкальный руководитель, имеющий:	высшее профессиональное	10424	11258	12092
	- I квалификационную категорию		13759	14593	15427
	- высшую квалификационную категорию		17095	17929	18763
		среднее профессиональное	9590	10424	11258
	- I квалификационную категорию		12925	13759	14593
	- высшую квалификационную категорию		16261	17095	17929

Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года.

4. Должностные оклады специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников ОУ.

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Дворник, уборщик служебных помещений	6132

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
2	машинист по стирке спецодежды, сторож (вахтер), кладовщик, рабочий по обслуживанию здания, кухон-	6573-7899

	ный рабочий	

Учебно-вспомогательный персонал первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Помощник воспитателя	6132-7457

Учебно-вспомогательный персонал второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Младший воспитатель	7017-8341

Должности служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
1	повар	7457-8783
2	заведующий хозяйством	7679-9005

5. Коэффициент ОУ.

Коэффициент:
- коэффициент специфики работы ОУ (0,1 – 0,5).
Коэффициент специфики работы ОУ (Кс) включает в себя:
- повышение должностных окладов (ставок заработной платы);

Перечень условий для повышения должностных окладов	Размеры повышений
1	2
Повышение должностных окладов	
За работу *в группах* для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 – 20 %, Кс = 0,15 – 0,2
Педагогическим работникам ОУ, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после оконча-	30 %, Кс = 0,3

Перечень условий для повышения должностных окладов	Размеры повышений
1	2
ния образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*	

* Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику ОУ прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум основаниям и более, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

6. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35 % часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12 %, К = 0,12

Надбавка компенсационного характера устанавливается и производится на основании приказа заведующего и действует до момента отсутствия основания.

7. Выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград; выплаты за дополнительную работу, выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работ-

ника в соответствии с показателями, утвержденными приказом заведующего; разовое премирование при наличии экономии фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ, который устанавливается учредителем при формировании нормативных затрат, на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников ОУ.

7.1. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных надбавок к должностному окладу, процентов
7.1.1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10%
7.1.2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	15%
7.1.3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20%

При одновременном наличии у работников ОУ оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 7.1.1, 7.1.2 надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 7.1.2.

При одновременном наличии у работников ОУ оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 7.1.1., 7.1.2., и 7.1.3., надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 7.1.3.

7.2 Выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работников ОУ.

Показатели и критерии оценивания эффективности деятельности работников за конкретный период утверждаются приказом заведующего.

Оценка эффективности деятельности работников ОУ производится в два этапа (далее – эффективность Работника) 2 раза в год – на начало календарного года и на начало учебного года:

1 этап – самооценка эффективности работника ОУ. 1 этап проводится работником ОУ самостоятельно путем определения количества баллов по конкретному показателю эффективности в соответствии со значениями, установленными детским садом для работников.

Результаты самооценки эффективности работник заносит в специальную форму показателей эффективности и отдаёт её в комиссию по назначению стимулирующих выплат до 15 числа месяца, следующего за последним отчётным.

2 этап – оценка эффективности работника ОУ комиссией по назначению стимулирующих выплат.

Оценка эффективности работника проводится комиссией по распределению стимулирующих выплат(далее - комиссия), которая обеспечивает демократический, государственно - общественный характер самоуправления ОУ, путем анализа результатов самооценки работника и информации, имеющейся в распоряжении администрации детского сада.

По результатам оценки члены комиссии в течение 7 рабочих дней заполняют протокол, включающий итоговую форму сводной таблицы оценки эффективности работника в баллах и передают заведующему детского сада.

В ходе 2 этапа оценки эффективности у работника могут быть запрошены дополнительные материалы.

В состав Комиссии включается не менее 3 членов, а также председатель и секретарь комиссии. Комиссия принимает решение простым большинством голосов. Заседания комиссии правомочны в случае присутствия на заседании не менее чем 2/3 её членов. Состав комиссии, ее председатель и секретарь утверждаются приказом заведующего детского сада. Решения комиссии оформляются протоколом. Протоколы ведет секретарь.

По результатам оценки эффективности работника ОУ комиссия принимает решение о размерах стимулирующих выплат работнику в баллах.

Заведующий детского сада после рассмотрения протокола издает приказ «О стоимости одного балла», который высчитывается путём деления суммы стимулирующей выплаты на общую сумму баллов, набранную всеми работниками, затем заведующий издаёт приказ «О назначении доплат по результатам оценки эффективности Работников» на соответствующий период.

Комиссия правомочна устанавливать разовые выплаты работникам по результатам оценки эффективности за квартал, полугодие текущего года на основе критериев и показателей, разработанных для оцениваемого периода, не учтенных ранее.

Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат проводится по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

Работник детского сада несет ответственность за предоставление полных и достоверных данных о числовых значениях показателей его эффективности.

Комиссия несет ответственность за оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющего провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера.

При приеме на работу педагогического работника в случае, если предыдущим местом работы в течении не более 6 месяцев ,предшествующих приему, являлось МДОУ д/с №12 «Ромашка», заведующий имеет право назначить выплату за эффективность на основании критериев и показателей, утвержденных за предшествующий увольнению период.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за дополнительную работу.

Выплаты стимулирующего характера за дополнительную работу производятся в пределах оставшейся после утверждения в соответствии с разделом 7.2 Положения суммы стимулирующей фонда оплаты труда, рассчитанной на основании утвержденных показателей и критериев эффективности. Выплаты стимулирующего характера за дополнительную работу не предполагают дублирование прямых должностных обязанностей работника ОУ, установленных должностной инструкцией, или выплат иного характера.

№ п/п	Виды работ, за которые установлены выплаты	Критерии, на основании которых установлены выплаты	Дополнительные критерии, на основании которых установлены выплаты	Размеры доплат (%)
1	2	3	4	5
Административный персонал				
7.3.1.	Работа по обновлению информации в части финансово-экономической деятельности (наполнению информацией) сайтов (работа с сайтами*)	1) Заполнение сведений, обновление информации на сайтах Web-консолидация, 76н и прочих		55%**
		2)Заполнение сведений, обновление информации на сайте госзакупок, bus.gov ru, в системе Электронный бюджет		50%**
7.3.2.	Размещение данных в системе ЕГИССО по начислению компенсации в части роди-	Главный бухгалтер		20%**

	тельской платы (начисление родительской платы*)			
Педагогические работники				
7.3.3.	Работа в дошкольных разновозрастных группах	Разновозрастная группа (воспитанники от 1 до 3 лет)		15%**
		Разновозрастная группа (воспитанники от 2 до 3 лет)		15%**
7.3.4.	Работа с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, отклонения в физическом развитии, задержку психического развития (при наличии официального медицинского заключения), посещающими общеразвивающие группы (работа с детьми ОВЗ*) (работа с детьми-инвалидами*)	Музыкальный руководитель		10%***
		Наличие в общеразвивающей группе воспитанника с ОВЗ, ребенка-инвалида	Со сложными дефектами развития, ребенок-инвалид	10%**
7.3.5.	Работа по обновлению информации (наполнению информацией) сайтов и иных информационных ресурсов, необходимых для функционирования ОУ (работа с сайтами*)	1)Обновление информации на сайте образовательного учреждения		25%**
		2)Заполнение сведений в АСИОУ (кроме заполнение сведений по посещаемости воспитанников)		50%**
		3)Заполнение сведений в АСИОУ (заполнение сведений по посещаемости воспитанников)		15%**
		4)Заполнение сведений в ПФДО		15%**
7.3.6.	Организация питания с соблюдением требований сани-	Организация питания сотрудников		10%**

	тарно-эпидемиологических правил (организация питания*)			
7.3.7.	Оказание дополнительных образовательных услуг за рамками основной образовательной программы (кружок*)	Охват более 70% воспитанников (воспитанники от 4 до 7 лет) -по речевому развитию; -по физическому развитию; -по познавательной направленности		20%**
7.3.8	Обеспечение безопасных условий воспитательного процесса	Эстетическое содержание прилегающих территорий		40%**
7.3.9.	Организация работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации (охрана прав детства*)	Выполнение утвержденного плана		15%**
7.3.10.	Работа по подготовке и организации участия воспитанников в проведениикультурных мероприятий, мероприятий по продвижению здорового образа жизни, привитие навыков и правил безопасного поведения, (работа по проведению оздоровительных мероприятий*), (профилактика безопасно-	1)Организация и проведение спортивных мероприятий для стимулирования двигательной активности воспитанников	1.1)Мероприятия для 4-х групп	50%**
			2.2)Мероприятия для 2-х групп	25%**
		2)Организация работы по ознакомлению воспитанников с ППБ		25%**
		3)Организация и проведение культурных (праздничных) мероприятий		30%**

	сти дорожно-транспортного травматизма*), (профилактика пожарной безопасности*), (работа по проведению культурных мероприятий*)	4)Организация работы по ознакомлению воспитанников с ПДД		30%**
Учебно-вспомогательный персонал				
7.3.11.	Организация питания с соблюдением требований санитарно-эпидемиологических правил (организация питания*)	Контроль за документооборотом в целях своевременной и достоверной сдачи отчетности по питанию, проверка сертификатов качества в целях работы в системе Меркурий		90%**
7.3.12.	Организация работы по начислению компенсации части родительской платы за содержание детей в дошкольной группе	Сбор документации (заявления, справки от родителей)		40%**
7.3.13.	Работа в дошкольных разновозрастных группах	Разновозрастная группа (воспитанники от 1 до 3 лет)		25%**
		Разновозрастная группа (воспитанники от 2 до 3 лет)		25%**
7.3.14.	Работа по формированию культурно-гигиенических навыков у воспитанников	Младший воспитатель, помощник воспитателя		28%**
7.3.15.	Работа с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, отклонения в физическом развитии, задержку психического развития (при наличии официального меди-	Наличие в общеразвивающей группе воспитанника с ОВЗ, ребенка-инвалида	Со сложными дефектами развития, ребенок-инвалид	15%**

	цинского заключения), посещающими общеразвивающие группы (работа с детьми ОВЗ*) (работа с детьми-инвалидами*)			
7.3.16.	Обеспечение безопасных условий воспитательного процесса	1)Соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил при содержании помещений ДОУ		50%**
		2)Соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил при содержании мягкого инвентаря		50%**
		3)Соблюдение пропускного режима		30%
		4)Эстетическое содержание прилегающих территорий		40%
Обслуживающий персонал				
7.3.17.	Обеспечение безопасных условий воспитательного процесса	1)Соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил при содержании помещений ДОУ		90%***
		2) Соблюдение требований антитеррористической безопасности в ДОУ		90%***
		2)Содержание помещений ДОУ в соответствии с нормативными требованиями к электроприборам и электрическим сетям		45%***

Для назначения и распределения выплат за дополнительную работу проводится заседание комиссии по распределению указанной части стимулирующих выплат. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издает приказы о выплатах стимулирующего характера за дополнительную работу.

*краткое наименование вида работ, за которые установлены выплаты.

**% от должностного оклада (от занимаемой ставки, но не более, чем от одной ставки).

*** % от должностного оклада

7.4. Разовое премирование

При наличии экономии фонда оплаты труда работнику ОУ может быть выплачена премия:

- за выполнение особо важного и срочного задания в установленный срок в размере до 100% от должностного оклада.
- за добросовестный долголетний труд (начиная с 20 лет непрерывного стажа работы в образовательном учреждении) или в связи с юбилейной датой (начиная с 50 лет через каждые 5 лет) до 100% от должностного оклада.
- за эффективную работу по реализации плана по повышению качества дошкольного образования до 100% от должностного оклада.

Размер премии, а также критерии отнесения выполненного задания к особо важному и сложному рассматриваются на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат, решение оформляется протоколом, на основании которого заведующая издает приказ о назначении премии.

8. Выплаты социального характера.

Выплаты социального характера - выплаты, направленные на социальную поддержку работников ОУ, не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

Выплаты социального характера производятся в пределах фонда оплаты труда по учреждению.

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты (%)*
8.1.	Материальная помощь	Ежегодно, на основании личного заявления работника	До 100%
8.2.	Материальная помощь	В связи с несчастными случаями, ведущими к уничтожению имущества работника	До 100%

8.3.	Материальная помощь	В связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж и жена) работника	До 100%

Материальная помощь по п.8.1. выплачивается на основании личного заявления Работника при наличии средств. Материальная помощь по п.8.2-8.3- на основании личного заявления Работника при наличии подтверждающих документов при наличии средств. Материальная помощь по п.8.1-8.3 выплачивается основным работникам (по основной занимаемой должности), отработавшим в ОУ не менее 1 календарного года.

Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена ближайшему родственнику (родители, дети, родные брат и сестра, муж и жена) или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти, по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

* % от должностного оклада (от занимаемой ставки, но не более, чем от одной ставки).

9. Минимальный уровень заработной платы работников образовательных учреждений

Месячная заработная плата работников ОУ, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда

11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ОУ применяется при оплате:

11.2. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

11.3. За педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

11.4. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

11.5. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной

нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

11.Внесение изменений и дополнений в Положение

Изменения и дополнения в данное Положение принимаются на заседании совета трудового коллектива ДОУ и утверждаются приказом заведующей МДОУ д/с №12 "Ромашка".

Утвержден
Приказом заведующей
МДОУ д/с №12 Ромашка»
От . .2023 № /01-09

СОСТАВ
комиссии по рассмотрению вопросов об установлении стимулирующих выплат сотрудникам МДОУ д/с №12 «Ромашка»

Председатель комиссии:
- Королёва Юлия Александровна -старший воспитатель.

Ответственный секретарь комиссии:
- Чубукова Вероника Андреевна - младший воспитатель.

Члены комиссии:
- Синенкова Дарья Сергеевна - воспитатель, председатель СТК;

- Немирова Любовь Васильевна - воспитатель,

- Лукьянова Юлия Сергеевна - воспитатель.