Принято Общим собранием

трудового коллектива МДОУ
«Детский сад № 24 п. Хмельники»»
Протокол № 3
От 11.07.2022г

Заведующий МДОУ
№ 24 п. Хмельники»
Кириллова Т.В.
Приказ № 47 от 11.07.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда сотрудников

МДОУ «Детский сад № 24 п. Хмельники»

1.Общие положения

1.1 Положение об оплате труда МДОУ «Детский сад № 24 п. Хмельники» (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 Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

1.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ). Финансирование заработной платы административного персонала, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала осуществляется за счет бюджетных средств, предусмотренных в областном бюджете на выполнение муниципального задания на текущий год, обслуживающему персоналу Учреждения из средств муниципального бюджета в соответствии со штатным расписанием и расчетом фонда оплаты труда, утвержденными заведующим (далее – руководитель) МДОУ «Детский сад № 24 п.Хмельники» и согласованными с начальником Управления образования администрации Ростовского района Ярославской области.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения 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.

1.5. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения.

2.Заработная плата сотрудников учреждения.

2.1. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

2.2. Заработная плата в МДОУ «Детский сад № 24 п.Хмельники» исчисляется в соответствии с системой оплатой труда, предусмотренной постановлением администрации Ростовского муниципального района № 1839 от 25.08.2011 г. «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ростовского муниципального района» (редакция от 12.01.2018 г.)

2.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы сотрудникам Учреждения несет руководитель учреждения.

2.4. Заработная плата сотрудникам Учреждения выплачивается не реже , чем каждые пол - месяца 14 и 29 числа.

2.5.Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.6. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным или праздничным днем , выплата производится в день, предшествующий выходному.

2.7. При выплате заработной платы руководитель обязан не позднее, чем за два дня выдать сотрудникам Учреждения расчетные листы с указанием в них составных частей заработной платы, причитающейся ему за данный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

2.8. Заработная плата выплачивается сотруднику Учреждения путем перечисления на указанный сотрудником лицевой счет в Сбербанке России.

2.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат , причитающихся сотруднику Учреждения, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов денежной компенсации в размере не ниже1/300 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты до дня фактического расчета включительно.

2.10. Работодатель обязан возместить сотруднику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает , если заработок не получен в результате :

- незаконного отстранения от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или правового решения государственной инспекции по труду о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей трудовому законодательству формулировки причины увольнения сотрудника.

2.11. За время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и сотрудника , если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплата производится не менее 2/3 тарифной ставки, оклада.

2.12. Заработная плата сотрудникам на ставку не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного на данный момент времени (Закон Российской Федерации от 24.06. 2008 г. № 91-ФЗ). Работнику, чья зарплата не достигает установленного уровня МРОТ, работодатель обязан доплатить соответствующую сумму, чтобы зарплата с ее учетом была не ниже МРОТ. Если работник трудится неполное

рабочее время или является совместителем, то его зарплата может быть ниже МРОТ, но минимальный ее порог определяется как часть МРОТ, пропорциональная отработанному времени.
Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) включаются в состав заработной платы.
2.13. Должностные оклады руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения (контингент воспитанников, численность работников, наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание условий для развития обучающегося, воспитанника и т.д.) . Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется Учредителем.

2.14.Согласно ст 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.15.Согласно ст.137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

2.16.Огласно ст.138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.
При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.
Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.
Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

2.17.Система труда Учреждения предусматривает в фонде оплаты труда основную часть (должностной оклад), компенсационные выплаты, дополнительные выплаты и стимулирующую часть.

2.18. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников образовательных учреждений является **базовый оклад.**

2.19. Размер базового оклада для категории работников «руководящие работники образовательных учреждений, реализующих программу общего образования или основную общеобразовательную программу дошкольного образования» составляет 5502 рубля.

- Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники, работающие в дошкольных группах, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования» составляет 7159 рублей.

- Размер базового оклада для категории работников «медицинские работники образовательных учреждений составляет 5764 рубля.

- Размер базового оклада для остальных категорий работников образовательных учреждений составляет 5001 рублей.

2.20. Схема расчета должностного оклада руководителя Учреждения:
Коэффициенты:
- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группа) (1,88 - 3,33);
- коэффициент по занимаемой должности (0,6 - 1,0);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы образовательного учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы образовательного учреждения устанавливается к должностным окладам руководящих работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей, занимаемой должности, квалификационной категории (стажа руководящей работы).

2.21. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы педагогических работников Учреждения):
Коэффициенты:
- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 - 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,75).
Коэффициент специфики работы образовательного учреждения устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории

Коэффициент уровня образования (Ко)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории <*>
I	0,4
Высшая	0,8

<*> 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 в течение двух лет устанавливается коэффициент 0,2.

Коэффициент напряженности (Кн)

N п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	2	3
1.4	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по труду, инструктор по физкультуре, тьютор, старший вожатый, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог-библиотекарь	0,02
2	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования	
2.1	Старший воспитатель, воспитатель	0,4
2.2	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
2.4	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, инструктор по труду	0,05

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов (базовый оклад x (1 + Ко + Кс + Ккв + Кн)

2.19. . Схема расчета должностных окладов медицинских работников образовательных учреждений

Коэффициенты:

- коэффициент стажа работы (0,02 - 0,2);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,5);
- коэффициент напряженности (0,01 - 0,1).

Коэффициент стажа работы (Кс):

Стаж работы по специальности	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,02
От 10 до 15 лет	0,1
От 15 лет и более	0,2

Коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II	0,2
I	0,3
высшая	0,5

Коэффициент напряженности (Кн):

Наименование должности	Коэффициент напряженности
Врач-специалист	0,1
Старшая медицинская сестра	0,02

Должностные оклады с учетом коэффициентов
(5764 * (1 + Кс + Ккв + Кн))

2.22. Схема расчета должностных окладов специалистов
и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:
- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
1	2
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39 - 0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 - 0,55

Должностные оклады с учетом коэффициентов (4795 * (Кугр + Ккву))

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Грузчик, дворник, садовник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	5322

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"), гардеробщик, истопник, кастелянша, кладовщик, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке спецодежды, оператор котельной, оператор хлораторных установок, слесарь газовой котельной, сторож (вахтер), рабочий по обслуживанию здания, рабочий бассейна, кухонный рабочий	5706 - 6857
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го	

	квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"), водитель автомобиля, водитель автобуса, кочегар	
4	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6473 - 7240

Профессии рабочих четвертого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
4	Водитель школьного автобуса	11076 - 11845

Учебно-вспомогательный персонал первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Вожатый, помощник воспитателя	5322 - 6473

Учебно-вспомогательный персонал второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	2	3
1	Младший воспитатель	6090 - 7240

2.23.. Коэффициент образовательного учреждения

. Коэффициент:

- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы учреждения (Кс) включает в себя:

- повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат

	и надбавок
1	2
1. Повышение должностных окладов	
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	20%, Кс = 0,2
Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Ростовского муниципального района (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), функционально подчиненных управлению образования Ростовского муниципального района, работающим в сельских населенных пунктах и рабочих поселках	25%, Кс = 0,25
За работу в оздоровительных образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20%, Кс = 0,2
Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Ростовского муниципального района, функционально подчиненных управлению образования Ростовского муниципального района, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет	30%, Кс = 0,3
2. 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

Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

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

2.24. . Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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.

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.

3. Порядок и условия установления доплат, надбавок и других стимулирующих и социальных выплат.

3.1.Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей определяется Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся на эти цели средств, определенных штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения и согласованным Начальником Управления образования Ростовского муниципального района Ярославской области.

3.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания , увеличение объема выполняемых работ или исполнение работы, определенной трудовым договором устанавливаются работнику руководителем Учреждения по соглашению сторон но в пределах фонда оплаты труда по замещаемой профессии.

3.3. При превышении количества воспитанников в группе, педагогическим работникам и младшим воспитателям устанавливаются доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

3.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда , отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах , предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда с учетом мнения выборного общественного органа – Совета трудового коллектива, закреплены в Положении о стимулирующих выплатах сотрудникам МДОУ «Детский сад № 24 п.Хмельники»

3.5. Надбавка к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак) «Почетный работник», почетные звания

«Народный учитель», «Заслуженный учитель» и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования , культуры, физической культуры и спорта устанавливаются к должностному окладу , определенному в зависимости от размера занимаемой ставки по должности.

N п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
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%
2	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации <*>	15%
3	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения <*>	20%

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

<*>При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.";

3.6. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Ростовского муниципального района, функционально подчиненных управлению образования Ростовского муниципального района, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет, работающим в сельской местности, на основании заявления производится выплата единовременного пособия в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам при заключении трудового договора с образовательным учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.".

3.7. С 01.01.2019 г. медицинским работникам, осуществляющим медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников образовательных учреждений, установлены денежные выплаты на ставку в размере:

- среднему медицинскому персоналу - 7000 рублей.

Право на выплату имеют сотрудники образовательных учреждений , занимающие штатную должность среднего медицинского персонала.
Размер выплаты медицинским работникам устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором. Выплата производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка.
3.8.. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат по результатам труда, выплат социального характера и выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей устанавливается локальным нормативным актом Учреждения («Положение о стимулирующих выплатах сотрудникам МДОУ «Детский сад № 24 п. Хмельники») самостоятельно в пределах выделенных на эти цели , утверждены руководителем Учреждения в штатном расписании Учреждения и согласованны с Начальником Управления образования Ростовского муниципального района Ярославской области. В распределении стимулирующих выплат принимает участие общественный орган самоуправления Учреждения – Совет трудового коллектива.
Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности руководителя и сотрудников Учреждения.
Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителя и сотрудников Учреждения определяются нормативными актами учредителя и отражаются в трудовом договоре.
Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения (,(«Положение о стимулирующих выплатах «Детский сад № 24 п.Хмельники») , трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.
В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.
Трудовые отношения с педагогическими работниками в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат оформляются в виде Эффективного контракта.

4. Оплата труда сотрудников на время проведения забастовки.

4.1. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.
4.2. За работниками участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора Учреждения по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата рассчитанная пропорционально времени забастовки.
4.3. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с её проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее положение принимается Общим собранием трудового коллектива МДОУ «Детский сад № 24 п.Хмельники» и утверждается приказом руководителя Учреждения.
5.2. Положение действует бессрочно, до замены его новым.