

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 21 «Солнышко» с.Ульяновка»

ПРИКАЗ

«10» января 2025 г.

№158-ОД

с.Ульяновка

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МКДОУ

В связи с необходимостью приведения в соответствие с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии со ст.351.8 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Заместителю руководителя по ФЭВ Кошавцевой Т.С. внести изменения в Положение об оплате труда работников МКДОУ (Приложение 1).
2. Внести изменения с 01.01.2025 г.
3. Ответственному за официальный сайт МКДОУ Бакумовой О.В. разместить внесенные изменения в соответствии с данным приказом на официальном сайте в сети Интернет.
4. Делопроизводителю Самургановой Ц.А. ознакомить всех сотрудников с приказом.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МКДОУ
д/с №21 «Солнышко»
с.Ульяновка



Л.Е.Красноусова

Т.С.Кошавцева

Ц.А.Самурганова

С приказом ознакомлены:

Самурганова Ц.А.

Изменения и дополнения
в Положение об оплате труда работников
МКДОУ детский сад №21 «Солнышко» с.Ульяновка
(утвержден 21.04.2024г.)

1. Раздел 2 « Размеры должностных окладов»- дополнить пункт 2.4.3. следующего содержания:

2.4.3. Индексация заработной платы.

2.4.3.1. Оклад работников индексируется в связи с ростом официально установленного минимального размера платы труда (МРОТ).

2.4.3.2. При каждом изменении МРОТ проводится увеличение окладов работников до значения МРОТ, установленного законодательством.

2.4.3.3. Оклад с учетом индексации выплачивается работникам начиная с даты, когда вступило в силу новое значение МРОТ.

1. Пункт 3.6.2.раздела 3 «Выплаты компенсационного характера»- добавить абзац в следующей редакции:

- За работу в выходные или праздники работник по желанию может использовать день отдыха за работу в выходной или праздник в течение одного года со дня такой работы или присоединить отгул к отпуску, который берет в указанный период. Если работник не использовал день отдыха в течение года, взять его не получится, но он не сгорит. Все неиспользованные отгулы работодатель должен оплатить сотруднику при увольнении. Сумму компенсации необходимо рассчитать как разницу между оплатой работы в выходной или праздник, которая полагалась сотруднику, и фактически произведенной оплатой за этот день, Закон от 30.09.2024 № 339-ФЗ.

2. Пункт 3.6.3. раздела 3 «Выплаты компенсационного характера» изложить в следующей редакции (Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ):

В настоящем положении под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа будет оплачиваться в зависимости от размера зарплаты сотрудника, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

За сверхурочную работу Работникам устанавливается доплата:

- за первые два часа сверхурочной работы – в полуторном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением;

- за последующие часы сверхурочной работы – в двойном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

Указанная доплата не производится Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно».

3. Пункт 3.6.4.2. раздела 3 «Выплаты компенсационного характера»- абзац 2 «Работникам казенных учреждений за наставничество педагогических работников устанавливается доплата 50% к должностному окладу(ставке заработной платы),но не более 5000 рублей) исключить из пункта 3.6.4.2.;

Абзац 2 изложить в следующей редакции:

«За выполнение дополнительной работы в форме наставничества без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере до 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе. Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной работе и фиксируется в трудовом договоре. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода действия дополнительного соглашения о наставничестве. Если в течение срока действия дополнительного соглашения о наставничестве увеличится должностной оклад или тарифная ставка, установленные в штатном расписании по основной профессии (должности), с той же даты пропорционально увеличится размер доплаты за наставничество, исчисляемой в процентах от оклада по основной профессии».

4. Пункт 4.2. раздела 4 «Выплаты стимулирующего характера» добавить подпункт 4.2.4. в следующей редакции (Постановление КС от 28.06.2018 № 26-П):

Постоянные стимулирующие надбавки считать от общей заработной платы надбавки за интенсивность , работу ночью.

- применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера;
- факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате премий лишь в периоде, когда такая премия должна быть начислена;
- в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.