

Принято: на заседании
Педагогического совета МДОУ
д/с №4 «Олимпийский»
Протокол № 2
«16» 09 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления стимулирующих выплат и выплат социального характера работникам МДОУ д/с №4 «Олимпийский»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат и выплат социального характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения д/с №4 «Олимпийский» 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 Правительства Ярославской области от 29 июня 2011 года № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16 июля 2007 года № 259-а», Постановлением Администрации УМР от 25.03.2020. № 356 «Об оплате труда работников учреждений системы образования УМР и признании утратившим силу постановления Администрации района от 29.01.2018» и другими локальными нормативными актами
- 1.2. Положение является приложением к Положению об оплате труда работников ДОУ, разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников образовательных учреждений (далее - работник), развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов.
- 1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по стимулированию учреждения (далее - Комиссия), обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.
- 1.4. Положение определяет перечень и порядок установления стимулирующих выплат (по результатам оценки эффективности, доплат и надбавок, премирование) и выплаты социального характера работников.
- 1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы.
- 1.6. Срок положения не ограничен, действует до принятия нового.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива МДОУ д/с №4 и принимаются на его заседании.

2. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда Работника и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.
- 2.2. Система стимулирующих выплат Работника включает в себя поощрительные выплаты по результатам оценки эффективности деятельности Работника за отчетный период (полугодие) в

Принято: на заседании
Педагогического совета МДОУ
д/с №4 «Олимпийский»
Протокол № _____
«__» _____ 2020г.

Утверждено:
заведующая МДОУ
д/с №4 «Олимпийский»
_____ А.В. Шереметьева
приказ № 119/01-08 от
«21» __09__2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат и выплат социального характера работникам МДОУ д/с №4 «Олимпийский»

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат и выплат социального характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения д/с №4 «Олимпийский» 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 Правительства Ярославской области от 29 июня 2011 года № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16 июля 2007 года № 259-а», Постановлением Администрации УМР от 25.03.2020. № 356 «Об оплате труда работников учреждений системы образования УМР и признании утратившим силу постановления Администрации района от 29.01.2018» и другими локальными нормативными актами

1.2. Положение является приложением к Положению об оплате труда работников ДОУ, разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников образовательных учреждений (далее - работник), развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по стимулированию учреждения (далее - Комиссия), обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

1.4. Положение определяет перечень и порядок установления стимулирующих выплат (по результатам оценки эффективности, доплат и надбавок, премирование) и выплаты социального характера работников.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы.

1.6. Срок положения не ограничен, действует до принятия нового.

1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива МДОУ д/с №4 и принимаются на его заседании.

2. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда

2.1. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда Работника и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

2.2. Система стимулирующих выплат Работника включает в себя поощрительные выплаты по

результатам оценки эффективности деятельности Работника за отчётный период (полугодие) в соответствии с показателями, утвержденными приказом руководителя, премирование по итогам работы и разовое премирование, доплаты и надбавки, основания для выплаты которых возникают в течение учебного года.

2.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и при его наличии.

2.4. Выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работника (педагогического или административного)

1. Оценка эффективности деятельности педагогического работника учреждения проводится в два этапа (далее - эффективность Работника):

1 этап - самооценка эффективности Работника учреждения.

1 этап проводится работником самостоятельно путем определения количества баллов по конкретному критерию и показателю эффективности в соответствии со значениями, установленными приказом заведующего по соответствующей должности (Приложение 1,2,3,4,5).

Результаты самооценки эффективности работник учреждения заносит в специальную оценочную карту критериев и показателей эффективности работника и направляет её в Комиссию не позднее 20 числа месяца, предшествующего месяцу назначения доплат за эффективность (за полугодие).

2 этап - оценка эффективности Работника учреждения Комиссией.

Оценка эффективности работника проводится комиссией по рассмотрению вопросов о порядке установления стимулирующих выплат и выплат социального характера путем анализа результатов самооценки Руководителя учреждения и оперативной информации, имеющейся в распоряжении руководителя ДОУ.

По результатам оценки члены комиссии не позднее 1 числа месяца/полугодия/ назначения доплат, за- полняют протокол, включающий итоговую форму сводной таблицы оценки эффективности работников учреждений и представляют её заведующему ДОУ.

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

Далее заведующим издаётся приказ «О назначении доплат по результатам оценки эффективности работникам» за период.

2. Заседания Комиссии правомочны в случае присутствия на заседании не менее чем 2/3 её членов. Комиссия принимает решение простым большинством голосов. Решения комиссии оформляются протоколом. Протоколы ведет секретарь. По результатам оценки эффективности работников учреждения Комиссия принимает решение о размерах стимулирующих выплат Руководителям на текущий финансовый период (полугодие).

3. По результатам оценки эффективности работник учреждения может быть признан:

- работник с высоким уровнем эффективности;
- работник со средним уровнем эффективности;
- работник с низким уровнем эффективности.

4. Результаты оценки доводятся заведующим до работников учреждения не позднее 1 числа месяца назначения доплат за эффективность работника.

5. Работник учреждения несет ответственность за предоставление полных и достоверных данных о числовых значениях показателей его эффективности. В случае недостоверности или неполноты представленных данных Комиссия запрашивает у работника недостающую и/или уточнённую информацию.

6. Результаты оценки эффективности работника учреждения служат основанием для принятия управленческого решения:

- об установлении стимулирующих выплат на текущий финансовый период;
- о проведении дополнительных проверок (контроля) деятельности работника;
- о принятии иных мер по повышению эффективности работника.

2.5. Доплаты и надбавки работников, основания для выплаты которых возникают в течение учебного года:

1. Надбавки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области, и доплаты работникам в течение учебного года устанавливаются и производятся на основании приказа заведующего, издаваемого на основании решения комиссии.

2. Надбавки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области, и доплаты работника в течение учебного года устанавливаются с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря приказом заведующего, либо при возникновении другой причины для установления доплаты (решение Комиссии).

3. Размер установленной доплаты может быть изменен, либо доплата может быть полностью отменена приказом заведующего в случае снижения качества работы, за которое была определена доплата.

4. Доплаты могут быть также отменены в случае отказа работника от выполнения работ, за которые были определены доплаты.

5. Доплаты работникам, основания для выплаты которых возникают в течение учебного года (при наличии средств ФОТ):

№п/п	Перечень оснований	Размер выплаты к должностному окладу (руб. или % от оклада)
1	За работу общественным инспектором по охране прав детства, уполномоченным по охране прав участников образовательных отношений	до 30%
2	За общественную работу в ДОУ	до 20%
3	За работу по опытной деятельности (участие в режиме работы муниципальной базовой (или опорной) образовательной организации, в инновационной деятельности (в режиме региональной инновационной площадки)	до 20%
4	За организацию работы по дополнительному образованию, способствующему развитию детей	до 10-20%
5	За работу с электронной системой АСИОУ, КОНТИНГЕНТ, поддержку и оформление сайта ДОУ	до 50%
6	Доплаты за особо важное задание, за инициативу работника, увеличение объема работ	до 100%
7	Осуществление руководства методическим объединением педагогов	до 20%
8	Увеличение объема работ, связанного с работой в группе детей раннего возраста	до 20%
9	Увеличение объема работ, связанного с организацией работы по наставничеству с молодыми педагогами	до 5%

6. Надбавки работнику, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области /и муниципального района (основание: Постановление Правительства ЯО от 29.06.2011 г. № 465 – п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области», Постановлением Администрации УМР от 25.03.2020. № 356 «Об оплате труда работников учреждений системы образования УМР и признании утратившим силу постановления Администрации района от 29.01.2018»):

п/н	Наименование	Размер выплаты к должностному окладу (руб. или % от оклада)
1	За особые условия работы: за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (ОВЗ) (компенсирующие, комбинированные гр.): <ul style="list-style-type: none"> • Воспитатель • Учитель– логопед • Учитель-дефектолог • Музыкальный руководитель • Физинструктор (воспитатель по физической культуре) • Педагог-психолог 	20%
2	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (ордена, медали, почётные звания), и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности (н-р: наградной знак «Отличник народного просвещения», «Почётный работник народного просвещения»)	10%
3	Работники, имеющие государственные награды РФ (ордена, медали, почётные звания), полученные в системе образования	20%
4	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту /или удостоверение благодарности/ Президента Российской Федерации	15%
5	Педагогические и руководящие работники ОУ, имеющие учёную степень: <ul style="list-style-type: none"> -кандидат наук -доктор наук В случае занятия менее 1 штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы – в размере одной ставки.	3000 р. 7000 р.
6	Педагогам «молодым специалистам» (в течение первых 2, далее 3 лет трудоустройства в ОУ)	в течение двух лет устанавливается коэффициент 0,2 и 30% от должн.оклада, далее 30% от должностного оклада на период трёх лет

3. Премирование работников

3.1. Премия работнику выплачивается по итогам работы за полугодие (года) в размере, не превышающем одного должностного оклада, за успешное и добросовестное исполнение

должностных обязанностей, достижения в учебно-методической, воспитательной и деятельности, в пределах фонда оплаты труда и при наличии средств.

3.2. Для организации работы по премированию работников образовательного учреждения по итогам работы за полугодие (год) Комиссия по стимулированию проводят анализ работы работников с учётом показателей для работников разных должностей (педагогических и обслуживающего персонала) (Приложение 6).

3.3. Комиссия свои предложения о поощрении работника представляет на предварительное рассмотрение заведующего по итогам 1 полугодия в срок до 15 июня (и/или) по итогам 2 полугодия в срок до 15 декабря текущего года.

3.4. Решение о премировании работников оформляется приказом заведующего.

3.5. Выплата премии по итогам работы за полугодие (год) не производится (или уменьшается) в случае вынесения дисциплинарного взыскания в течение отчётного периода, за которое назначается премия.

Показатели для премирования *помощников воспитателей (младших воспитателей)*:

№	Критерии стимулирования	Баллы
1.	Работа без больничных листов (до 5 дней за период)	10 (5)
2.	Посещаемость детей в группе более 70 %	10
3.	Образцовое содержание группы	10-20
4.	Наличие маркировки (полотенца, постельное бельё)	5
5.	Работа за отсутствующих сотрудников	10-20
6.	Помощь воспитателям в оформлении группы и в работе с детьми	10
7.	Участие в общественной жизни ДООУ (ведущие роли в праздниках, оформление территории и др.)	10

Максимальная сумма баллов: 65

Показатели для премирования *медицинского персонала*:

№	Критерии стимулирования	Баллы
1.	Работа без больничных листов (до 5 дней за период)	10(5)
2.	Проведение мероприятий по профилактике заболеваний	10
3.	Контроль за питанием детей и работой пищеблока	10
4.	Оформление информационного поля в медицинском кабинете	5
5.	Качественное ведение документации	10

Максимальное количество баллов: 40

Показатели для премирования *повара, шеф – повара, и других работников пищеблока*:

№	Критерии стимулирования	Баллы
1.	Работа без больничных листов (до 5 дней за период)	10(5)
2.	Содержание рабочего места, спец. Одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
3.	Качественное приготовление пищи	10
4.	Работа за отсутствующих работников	10 – 20
5.	Немеханизированный ручной труд	10
6.	Участие в общественной жизни ДООУ	5
7.	Расширение объёма работ, не связанных с должностными обязанностями	10
8.	Участие в общественной жизни ДООУ (ведущие роли в праздниках, оформление территории)	10

Максимальное количество баллов: 80

Показатели для премирования *сторожа (вахтёра)*:

№	Критерии стимулирования	Баллы
1.	Работа без больничных листов (до 5 дней за период)	10(5)
2.	Отсутствие замечаний по работе	5
3.	Качество пропускного режима в ДОУ	10
4.	Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников	5
5.	Увеличение объёма работ, не входящих в должностные обязанности	5
6.	Участие в общественной жизни ДОУ (роли в праздниках, оформление территории)	10

Максимальное количество баллов: 45

Показатели для премирования *дворника*

№	Критерии стимулирования	Баллы
1.	Работа без больничных листов (до 5 дней за период)	10(5)
2.	Дополнительный объём работ	10
3.	Увеличение объёма работ, не связанных с должностными обязанностями	10
4.	Соблюдение режима работы	5
5.	Сезонное увеличение объёма работ	10

Максимальное количество баллов: 45

Показатели для премирования *рабочий по обслуживанию здания*:

№	Критерии стимулирования	Баллы
1.	Своевременное устранение неполадок	5
2.	Отсутствие жалоб на выполненную работу	5
3.	Увеличение объёма работ	10

Максимальное количество баллов: 20

Показатели для премирования *рабочего по стирке и ремонту спецодежды (белья)*:

№	Критерии стимулирования	Баллы
1.	Работа без больничных листов (до 5 дней за период)	10(5)
2.	Работа за отсутствующих сотрудников	10
3.	Соблюдение чистоты в прачечной	5
4.	Смена белья по графику	5
5.	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5

Максимальное количество баллов: 35

Показатели для премирования *делопроизводителя*:

№	Критерии стимулирования	Баллы
1.	Работа без больничных листов (до 5 дней за период)	10(5)
2.	Работа за отсутствующих сотрудников	10
3.	Своевременно сданные отчёты	5
4.	Осуществление курьерской деятельности на собственном транспорте	10
5.	Участие в общественной жизни ДОУ (ведущие роли в праздниках, оформление и уборка территории)	10

Максимальное количество баллов: 45

Показатели для премирования *уборщицы служебных помещений:*

№	Критерии стимулирования	Баллы
1.	Работа без больничных листов (до 5 дней за период)	10 (5)
2.	Образцовое содержание помещений	10-20
3.	Наличие маркировки (на инвентаре)	5
4.	Работа за отсутствующих сотрудников	10-20
5.	Участие в общественной жизни ДООУ (ведущие роли в праздниках, оформление территории и др.)	10

Максимальная сумма баллов: 45

Показатели для премирования *бухгалтера:*

№	Критерии стимулирования	Баллы
1.	Работа без больничных листов (до 5 дней за период)	10(5)
2.	Работа за отсутствующих сотрудников	10
3.	Своевременно сданные отчетной документации на вышестоящий уровень	10
4.	Своевременное ведение контроля документации по хранению и выдаче продуктов питания	15
5.	Участие в общественной жизни ДООУ (участие в спартакиадах, ведущие роли в праздниках, оформление и уборка территории)	10

Максимальное количество баллов: 55

Показатели для премирования *педагогических работников*

№ п/п	Критерии (Перечень выплат)	Размер выплат (процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)
1	за проведение мероприятий в масштабе учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;	До 30 %
2	Результативное участие в Спартакиаде работников образовательной организации	До 1 000 рублей
3	За наставничество студентов – практикантов (при наличии документального подтверждения)	До 1 000 рублей
4	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок	До 100%
5	Работа без больничных листов (до 5 дней за период)	До 20%

3.6. Работники могут быть лишены выплат стимулирующего характера (премии) полностью или частично в случае:

- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (дисциплинарные нарушения, взыскания, систематическое опоздание на работу, культура общения с администрацией, халатное отношение к должностным обязанностям и др.).
- Нарушение санитарно – эпидемиологического режима (цепочки инфекционных заболеваний детей), противопожарного режима, правил охраны труда.
- Детский травматизм по вине работника.

3.7. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующего образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.8. Единовременное премирование работников осуществляется в пределах (и при наличии) имеющихся средств фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.9. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

N п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты (% от должностного оклада)
3.9.1.	Выплаты к юбилейным датам	Юбилейная дата (начиная с 50 лет через каждые 5 лет)	до 100%
		В связи с уходом на пенсию	до 100%
3.9.2.	За участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Конкурс профессионального мастерства	до 100%
3.9.3.	Выплаты к праздничным датам	В связи с праздником, 23 февраля, 8 марта	до 50 %

3.10. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время работником.

4. Выплаты социального характера (материальная помощь)

4.1. При наличии средств фонда оплаты труда ДООУ выплачивается материальная помощь работнику 1 раз в год на основании личного заявления работника по следующим основаниям:

- для организации лечения и приобретения дорогостоящих лекарств
- при потере имущества в результате возникновения чрезвычайных ситуаций (в случае пожара, наводнения и др.)
- в случае смерти близкого родственника (дети, супруги, родители)

4.2. Если смерть близкого родственника произошла после получения работником материальной помощи, он может рассчитывать на повторную выплату.

4.3. Материальная помощь выплачивается в размере суммы, установленной Общим собранием ДООУ (при наличии ФОТ), но не более 100% от должностного оклада работника.

5. Внесение изменений и дополнений в Положение

Изменения и дополнения в данное Положение принимаются на заседании Общего собрания образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего.

Принято: на заседании
Педагогического совета МДОУ
д/с №4 «Олимпийский»
Протокол № _____
«__» _____ 20__ г.

Утверждено:
заведующая МДОУ
д/с №4 «Олимпийский»
_____ А.В. Шереметьева
приказ № 19/01-08
от «26__» __01__2020__ г.

**Изменения и дополнения к
ПОЛОЖЕНИЮ
о порядке установления стимулирующих выплат и выплат социального характера
работникам МДОУ д/с №4 «Олимпийский»**

2.5. Доплаты и надбавки работников, основания для выплаты которых возникают в течение учебного года:

5. Доплаты работникам, основания для выплаты которых возникают в течение учебного года (при наличии средств ФОТ):

№п/п	Перечень оснований	Размер выплаты к должностному окладу (руб. или % от оклада)
1	За работу общественным инспектором по охране прав детства, уполномоченным по охране прав участников образовательных отношений	до 30%
2	За общественную работу в ДОУ	до 20%
3	За работу по опытной (инновационной) деятельности (участие в режиме работы муниципальной базовой /или опорной/ образовательной организации, региональной инновационной площадки)	до 15%
4	За работу с электронной системой АСИОУ, КОНТИНГЕНТ, поддержку и оформление сайта ДОУ	до 50%
5	Доплаты за особо важное задание, за инициативу работника, увеличение /расширение/ объема работ	до 100%
6	Осуществление руководства методическим объединением педагогов в УМР, регионе	до 20%
7	Увеличение объема работ, связанного с работой в группе детей раннего возраста	до 20%
8	Увеличение объёма работ, связанного с организацией работы по наставничеству с молодыми педагогами	до 5%

6. Надбавки работнику, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области:

п/п	Наименование	Размер выплаты к должностному окладу	основание
-----	--------------	--------------------------------------	-----------

		(руб. или % от оклада)	
1	<p>За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), имеющими отклонения в развитии (группы компенсирующей и комбинированной направленности):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Воспитатель • Учитель– логопед • Учитель-дефектолог • Музыкальный руководитель • Физинструктор (воспитатель по физической культуре) • Педагог-психолог 	20%	<p>Постановление Правительства ЯО от 29.06.2011 г. № 465 – п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области» (с изменениями от 11.01.2019.</p>
2	<p>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 (наградной знак «Отличник народного просвещения», наградной знак «Почётный работник народного просвещения» и др.)</p>	10%	<p>Постановление Правительства ЯО от 29.06.2011 г. № 465 – п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области»</p>
3	<p>Работники, имеющие государственные награды РФ (ордена, медали, почётные звания), полученные в системе образования</p>	20%	<p>Постановление Правительства ЯО от 29.06.2011 г. № 465 – п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области»</p>
4	<p>Педагогам «молодым специалистам» (в течение первых 2х лет, далее 3 лет трудоустройства в ОУ)</p>	<p>в течение двух лет устанавливается коэффициент 0,2 и 30% от должн.оклада, далее 30% от должн.оклада на период трёх лет</p>	<p>Постановление Правительства ЯО от 29.06.2011 г. № 465 – п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области»</p>
5	<p>Педагогические и руководящие работники образовательных</p>		<p>Постановление Правительства ЯО от 29.06.2011 г. № 465 – п</p>

	<p>учреждений, имеющие ученую степень: - кандидата наук -доктора наук</p>	<p>3000 р. 7000 р.</p>	<p>«Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области»</p>
	<p>В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки</p>		