

Принято
на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 1
от «18» 07 2022г.

Утверждено
Заведующий
приказ № 107 от 19.07.2022
«19» 07 2022г.



Согласовано
Председатель профсоюзной
Первичной организации
протокол № МКДОУ
от «19» 07 2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения города Новосибирска
«Детский сад № 443 «Дельфинчик»
(МКДОУ д/с 443)**

Новосибирск 2022

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № _____
от «__» _____ 20__ г.

Утверждено:
Заведующий _____
приказ № _____ от
«__» _____ 20__ г.

Согласовано:
Председатель профсоюзной
Первичной организации
протокол № _____
от «__» _____ 20__ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения города Новосибирска
«Детский сад № 443 «Дельфинчик»
(МКДОУ д/с 443)**

Новосибирск 2022

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 443 «Дельфинчик» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;

Постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение);

Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

➤ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы -фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

➤ выплат компенсационного характера;

➤ выплаты стимулирующего характера;

➤ районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 5 числа текущего месяца и 20 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке ФИЛИАЛ ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ПАО БАНКА «ФК ОТКРЫТИЕ».

1.7. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в приложении настоящего Положения.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

➤ Субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

➤ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке

Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- ✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

- ✓ индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения 60%.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждений относятся: руководитель дошкольной образовательной организации
руководители структурных подразделений
учебно-вспомогательный персонал

(в соответствии с таблицей 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$ – фонд оплаты труда из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_{\text{м}}$ – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{бсуб}} + \text{ФОТ}_{\text{стсуб}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{бсуб}}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре).

- административно- управленческого персонала (заведующий);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель), а также связанного с учебным процессом

✓ $\text{ФОТ}_{\text{стсуб}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_{\text{м}} = \text{ФОТ}_{\text{бм}} + \text{ФОТ}_{\text{ст м}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{бм}}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- другого персонала (заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер);

- младшего- обслуживающего персонала (сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, плотник, кастаньяша, техник с допуском, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территорий);

- иного персонала (шеф повар, повар, кладовщик, бухгалтер, делопроизводитель, калькулятор, специалист в сфере закупок, медсестра бассейна, мойщик посуды, специалист в области охраны труда);

✓ $\text{ФОТ}_{\text{ст м}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Структурное соотношение составляющих частей фонда оплаты труда утверждается к настоящему Положению в размере: доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании штатного расписания размещенного в приложении к Положению.

➤ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

➤ Постановления Мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610 "О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами";

- рабочим общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

- ✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
Воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист,

	старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
--	---

4.7. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого приведена в приложении к настоящему Положению.

4.8. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (в Правилах внутреннего трудового распорядка).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

25 ч. в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися(воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям дошкольных образовательных учреждений (группах), в том числе санаторных, для детей с туберкулезной интоксикацией;

36 ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам: учитель - логопед

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, 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 за день или час

работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. 6%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. 10%,
- Класс условий труда (опасный) 4. 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

➤ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Соглашении:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Учреждения, осуществляющие общеобразовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе,	20

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	педагогические работники	
		прочие работники ***	15
2	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20
		другие работники **	15
4	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении	педагогические работники	20
		другие работники **	15
18	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20
		педагогические работники ****	20
		другие работники **	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
19	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
20	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	руководитель	20
		педагогические работники ****	20
		другие работники **	15
21	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 20)	руководитель	15
		педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
23	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20*

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в группах с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

****** к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных группах.

******* к прочим работникам относятся все работники общеобразовательного учреждения, осуществляющего деятельность по адаптированным общеобразовательным программам.

******** педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

В зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками производятся доплаты работающим с воспитанниками, которые не осуществляют воспитание детей непосредственно в группах, в соответствии с перечнем:

1	Музыкальный руководитель	Штатное расписание, тарификация учебный план	Увеличение педагогической нагрузки (по количеству групп)
2	Инструктор по физической культуре	Штатное расписание, тарификация, учебный план	Увеличение педагогической нагрузки (по количеству групп)

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VI. Оплата труда работников на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

7.2. Виды выплат:

➤ надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ:

Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливаются от должностного оклада, ставки заработной платы работникам, имеющим:

Почетные звания:

-« Ветеран сферы воспитания и образования», « Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», « Почетный работник науки и техники Российской Федерации», почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», « Народный учитель», « Заслуженный учитель», « Заслуженный преподаватель», « Заслуженный работник профтехобразования», « Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», « Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», « Заслуженный работник культуры», « Заслуженный деятель искусств» , «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», Заслуженный врач». медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

-«Мастер спорта России международного класса», « Мастер спорта России», « Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», « Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается в размере 25%.

Нагрудные знаки: «почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» , «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» , «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», « Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально- технического образования», «Отличник физической культуры», « Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «медалью К.Д. Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%.

Государственные награды: медаль ордена « За заслуги перед отечеством» I, II степени, знак отличия « За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере до 25%.

Почетную грамоту Президента российской Федерации, Министерства просвещения российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%.

Знак отличия Министерства просвещения российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере от 25% до 50%.

Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

При наличии у работников права на выплату надбавки по основаниям перечисленных пунктов, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Надбавки указанные в пунктах, устанавливаются работникам учреждения в конкретном размере и на условиях, установленных в настоящем положении, но не ниже чем в размерах, установленных Дополнительного соглашения к соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, тарифным соглашением профсоюзной организации работников образования Новосибирской области от 29.07.2022г. (к соглашению от 20.12.2020 № 4)

, надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждении по основной должности в размерах, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда (см. п. 7.4. Положения);

- надбавка за качественные показатели эффективности учреждения: за определенный период (месяц, год) по утвержденным критериям по каждой должности;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий (месяц, год).

7.3. Надбавки за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы.

7.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения исходя в размерах:

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20

4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста."

7.5. Надбавка за квалификационную категорию

устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 23.03.2022 № 932):

- ✓ Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере 10% - за I квалификационную

категорию и в размере 20 % - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

✓ Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.6. Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) работникам устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

Показатели и виды премирования:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или установленной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- по итогам очных конкурсов, выставок на базе ДОО, районных, окружных, городских и всероссийских;
- участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;
- интенсивность и качество выполняемой деятельности;
- высокие показатели качества работы с воспитанниками по привлечении их в сферу кружкового и дополнительного образования на базе ДОО.

7.7. Премии за выполнение важных и особо важных заданий

работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год по утвержденным критериям:

- Положительные результаты участия обучающихся в конкурсном, олимпиадном движении, по итогам конкурсов, выставок по итогам года: на базе ДОО, районных, окружных, городских и всероссийских;
- активное участие в профессиональных, детских праздниках, др. массовых мероприятиях, субботниках на площадках района, города;
- Положительные результаты процедур внутренней оценки деятельности образовательной организации, достижение высоких результатов по итогам экспертной рабочей комиссии МКДО ДОО за период учебного года;
- за качественную интенсивную работу в рабочих в экспертных группах по внедрению современных форм и методов обучения воспитанников в ДОО в системе МКДО;
- за качественную работу в выполнении порученной кружковой работы с воспитанниками ДОО;
- Обеспечение профессионального развития педагогических кадров, за качественные показатели по результатам работы в достижении высоких результатов за соответствующий период учебного года в работе в качестве педагогического наставника;
- за высокие показатели качества педагогической деятельности в обучении воспитанников ДОО с ограниченными возможностями здоровья, детьми –инвалидами по итогам комиссии ПМПК.

Премии могут выплачиваться и работникам административных и хозяйственных служб по итогам работы (месяц- 30% от оклада, год- 50% от оклада):

- за высокие достижения в труде;
- выполнение дополнительных работ;
- активное участие и большой вклад в реализацию проектов ДОО;
- участие и подготовку к проведению конференций, методических объединений района, районных выставок, районных и городских семинаров на базе ДОО и прочих мероприятий, связанных с обеспечением положительного имиджа ДОО в муниципальном образовательном пространстве.

- Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливается приказом Департамента образования за качественное и оперативное выполнение важных и особо важных заданий и выплачивается одновременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.8. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$\Phi OT_{стсуб} = \Phi OT_{стпед} + \Phi OT_{стувп} + \Phi OT_{स्ताун}$, где:

$\Phi OT_{стсуб}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

$\Phi OT_{стпед}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

$\Phi OT_{стувп}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель)

$\Phi OT_{स्ताун}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующая).

7.9. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\Phi OT_{стпед} = \Phi OT_{педпост} + \Phi OT_{педпер}$, где:

$\Phi OT_{стпед}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OT_{педпост}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню, согласно приложению № 4;

$\Phi OT_{педпер}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц, квартал, полугодие, учебный год по установленным критериям).

7.10. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\Phi OT_{стм} = \Phi OT_{стдр} + \Phi OT_{стмоп} + \Phi OT_{стин}$, где:

$\Phi OT_{стм}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

$\Phi OT_{стдр}^{**}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель по АХЧ, главный бухгалтер).

$\Phi OT_{стмоп}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, плотник, кастелянша, техник с допуском, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);

$\Phi OT_{стин}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (шеф повар, повар, кладовщик, бухгалтер, делопроизводитель, калькулятор

специалист в сфере закупок, медсестра бассейна, мойщик посуды, специалист в области охраны труда).

в соответствии с порядком и условиями, установленными в разделе VIII.

7.1. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено.

7.2. Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями:

- педагогическому персоналу – приложение №5;
- административно-управленческому персоналу - приложение №6;
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение №7;
- другой категории персонала – приложение №8;
- младшему обслуживающему персоналу - приложение №9;
- иным работникам – приложение №10.

7.4. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (приложении №11) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 25 числа текущего периода календарный месяц.

7.5. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов или %.

7.6. При определении размера стимулирующих выплат работникам устанавливается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

7.7. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;
- обоснованных жалоб, конфликтов;
- применения дисциплинарного взыскания;
- другие (в т.ч.- травма ребенка по причине ненадлежащего ухода и присмотра со стороны отвечающего за жизнь и здоровье ребенка взрослого сотрудника ДОО, самовольный уход ребенка за территорию детского сада по недосмотру отвечающего взрослого сотрудника ДОО).

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.8. Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах) которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала. При стимулировании работников в % производится подсчет итоговой суммы стимулирования по каждой категории персонала.

7.9. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

7.10. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала(при стимулировании в баллах). При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала (при стимулировании в баллах), производится расчет % в суммы (при стимулировании в %).

7.11. Комиссия рассматривает предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

VIII. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя устанавливается учредителем в трудовом договоре с учетом порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда.

8.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

8.3. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям.

8.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда	Предельный уровень соотношения среднемесячной	Предельный уровень соотношения среднемесячной
------------------------	---	---

руководителей	заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

IX. О работе комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением созданной в учреждении ДОО комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам действующей в ДОО согласно положению о системе оплаты труда работникам.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам, выбранная в ДОО, с установленной ей периодичностью оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения, которые оформляются приказом руководителя ДОО.

В состав такой комиссии входят представители администрации : старший воспитатель, заместитель заведующего по административно- хозяйственной части а также представители трудового коллектива, не менее 3 человек, в т.ч. председатель первичной профсоюзной организации ДОО (председатель, секретарь, статист) выбранные общим собранием трудового коллектива тайным или прямым голосованием простым большинством голосов.

Подсчет голосов проводит специально созданная из состава общего собрания трудового коллектива разовая (временная) комиссия для подсчета голосов итогов голосования. Эта (временная) комиссия, выбирается в составе не менее 4-х сотрудников прямым открытым голосованием, после сбора голосов в урну для голосования бюллетеней, собранных за кандидатов в состав комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда, по итогам ее подсчета, председатель профсоюзного комитета ДОО представляет выбранный состав Комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда коллективу.

Заседания комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На первом же заседании комиссии выбирают председателя и секретаря комиссии. Которые работают в течение всего срока полномочия комиссии.

Комиссия рассматривает материалы по самоанализу эффективности деятельности работников учреждения за календарный месяц (оценочная карта эффективности качества работы сотрудника за календарный месяц работы). Карты прилагаются к протоколу результата деятельности комиссии, который подписывается всеми членами комиссии. В оценочной карте сотрудника после утвержденных комиссией баллов по эффективности работы работника, работник учреждения ставит личную подпись согласия. При несогласии с выставленными комиссией баллов оценки качества эффективности деятельности работника за текущий календарный период, работник вправе обратиться в комиссию с письменным обращением с просьбой пересмотреть повторно результаты эффективности его деятельности. Комиссия собирается повторно для рассмотрения заявления работника и его оценочной карты результативности деятельности за выделенный календарный период. Результаты повторной работы

комиссии утверждаются: справкой и оценочной картой работника, под которыми он ставит свою подпись ознакомления с вердиктом, вынесенным по его заявлению комиссией.

Комиссия при предоставлении, оцененных в баллах результатов работы работников, оценочных карт заслушивает мнение руководителя учреждения (старшего воспитателя, заместителя заведующего по административно-хозяйственной части); принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам ДОО большинством голосов путем открытого голосования и присутствия не менее половины членов комиссии.

Комиссия осуществляет подсчет баллов и их стоимость.

Комиссия передает протокол с выставленными баллами и стоимостью одного балла в соответствии с суммой, переданной бухгалтером расчетной группы для распределения. Комиссия передает руководителю учреждения, список сотрудников ДОО с указанием количества набранных сотрудниками баллов и их эквиваленте в рублях. Руководитель ДОО утверждает приказ о начислении работникам сумм стимулирующей части оплаты труда на основании решения (протокола) комиссии. Приказ руководителя передается бухгалтеру для начисления стимулирующей части оплаты труда к заработной плате работникам ДОО.

Члены выборной комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда подлежат замене (ротации) по истечении срока их полномочий (три года), при замене уволившегося члена комиссии, при самоотводе члена комиссии (с предоставлением личного заявления по самоотводу с указанием причин самоотвода).

Документы комиссии: результаты выборов комиссии, приказ руководителя об утверждении членов комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда, протоколы заседаний комиссии, оценочные карты мониторинга эффективности качества результатов труда работников ДОО, все документы комиссии архивируются не менее чем пять лет.

Х. Требования к организации работы Комиссии

10.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

10.2. Комиссия состоит в количестве 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя учреждения), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

10.3. Заседание Комиссии проводится не реже 1 раза в месяц.

10.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее 60% членов комиссии;

- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

10.5. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

10.6. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов;
 - общая сумма набранных работниками баллов;
 - стоимость балла при бальной системе;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

10.7. Бухгалтер ДОО:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

содействует при подсчете количества и стоимости баллов (при необходимости), проводит расчеты по пересчету набранных баллов каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

10.8. На основании протокола комиссии заведующий учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели и премировании работников ДОО.

XI. Заключительное положение

11.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

11.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

