муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирска «Детский сад № 509»
630051, Новосибирск, ул. Полякова, д 1В, т. 8(383)240-22-62

ПРИНЯТО
Решением Общего собрания
Работников Учреждения

от «01» 09 2025 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 82
от «01» 09 2025 г.
Заведующий МБДОУ д/с № 509
_____ Т.В. Шаерман

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации учтено
протокол № ___
от «29» 08 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 509

г. Новосибирск

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 509» (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;

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 2024 – 2026 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. В соответствии с Положением приказом руководителя утверждается тарификационный список педагогического персонала с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

1.6. 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.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в банке ВТБ пропорционально отработанному времени:

за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.8. 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 (*форма расчетного листа* – приложение №27 настоящего Положения).

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

1.10. 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 размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;
- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, применяемых 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.

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).

2.3. 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»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* **–**фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

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

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТс***т суб,* где

ФОТ *б суб* **–** 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, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, тьютор);
- административно- управленческого персонала (заведующий);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель).

ФОТ*ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

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

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТс***т м,* где

ФОТ *б м* **–** 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:

- административно- управленческого персонала (главный бухгалтер);

учебно-вспомогательного персонала (бухгалтер, контрактный управляющий, заведующий хозяйством, делопроизводитель).

- обслуживающего персонала (сторож(вахтер), дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кладовщик, калькулятор, кастелянша, повар, мойщик посуды, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)

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

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании:

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 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, 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 и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) 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 присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – 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. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», 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, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

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, преподаватель, тьютор	тьютор, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования,
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
Учитель музыки	музыкальный руководитель

Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	музыкальный руководитель,
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
Преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	(старший) педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	педагог-психолог, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	(старший) педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования,
Старший тренер-преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, музыкальный руководитель
Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования
Тренер-преподаватель	педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
Инструктор-методист	педагог дополнительного образования

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

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

4.7. 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 устанавливается в соответствии Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»:

18 ч. в неделю – педагогу дополнительного образования;

20 ч. в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

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;

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

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- ✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

5.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. 4 % повар.

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.

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

5.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере (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.

5.6. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является превышение наполняемости дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных

учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций .

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в той же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную тарифу рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

5.7. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	Воспитатели	20
		Младшие воспитатели	15
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	Воспитатели	15
		Младшие воспитатели	10
3	Образовательные учреждения, реализующие	Воспитатели	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур	Младшие воспитатели	10

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

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в группах учреждения, которым производятся доплаты:

1	Должность	Основание	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Инструктор по физической культуре	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	20
2	Музыкальный руководитель	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	20
3	Музыкальный руководитель	Ранний возраст до 3 лет	15
4	Педагог дополнительного образования	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	20
5	Педагог-психолог	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	20
6	Педагог-психолог	Ранний возраст до 3 лет	15
7	Тьютор	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	20
8	Учитель-логопед	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	20
9	Учитель-дефектолог	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	20

5.8. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу пропорционально отработанному времени.

5.9. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

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 условии 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.

6.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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.

Работникам Учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

-надбавка за ученую степень, ученое звание;
-надбавка за почетное звание;
-надбавка за продолжительность непрерывной работы;
-надбавка за квалификационную категорию;
-надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
-премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
-премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.2. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список педагогических работников.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.4. Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями с раздела XI настоящего Положения либо Положения о Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБДОУ д/с № 509, утвержденного локальным актом учреждения.

7.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора – 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук – 15 %;
- ✓ за ученую степень доктора наук – 20 %.

7.6. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

7.6.1. 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 почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15% ;

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15%.

7.6.2. 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 физической

культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского», соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15% ;

7.6.3. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25;

7.6.4. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15%;

7.6.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 50%.

7.6.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%.

7.6.7. При наличии у работника права на выплату надбавки надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

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.

7.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

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

N 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;

- 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 находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

7.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы:

7.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно за I квалификационную категорию и в размере в размере 8%, за высшую квалификационную категорию16%, 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.

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

7.8.2. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории в размере 100% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.9. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.

7.9.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в баллах.

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности :

- Основной персонал – приложение № 1-11;
- вспомогательный персоналу - приложение № 12-25.

7.9.2. В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*форма листа самооценки работника - в приложении № 26*) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода (месяца).

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

7.9.4. Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

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

7.9.6. 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. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

7.9.7. Комиссия рассматривает также 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.

7.9.8. 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;

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.

7.10. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

- ✓ молодым специалистам, предоставляемые в соответствии пунктом _ коллективного договора в размере 25%;

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

7.11. Премии по итогам календарного периода (месяц, год)

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за

календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

где: *Пикп* - *размер премии по итогам календарного периода, рублей;*

Вст - *общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:*

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю ыполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности гятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода, рублей.

7.12. 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), ставки заработной платы. 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 приказом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным:

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1.	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов, игровых участков к приемке городской комиссией к началу учебного года)
2.	Экстренное устранение снежных заносов

3.	Разработка, внедрение, программ, проектов, инновационных технологий
4.	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов
5.	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)
6.	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности

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

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед* + **ФОТ**ст *увп,ин*+ **ФОТ***ст ауп* **, где:

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, тьютор);

ФОТ*ст увп,ин* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

ФОТ*ст ауп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующий).

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

ФОТст *пед=**ФОТ**пед обяз+ **ФОТ**пед дл, где:*

ФОТ*ст пед* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед* обяз - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок обязательного характера;

ФОТпед дл - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц, квартал) по установленным критериям.

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

ФОТ*ст м* = **ФОТ***ст др* + **ФОТ***ст моп* + **ФОТ***ст ин*, где:

ФОТ*ст м* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ*ст др*** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (главный бухгалтер).

ФОТ*ст моп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, дворник, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды);

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных категорий работников (бухгалтер, контрактный управляющий, заведующий хозяйством, делопроизводитель, кладовщик, калькулятор, кастелянша, повар, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

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

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557,Соглашение).

8.1. Условия оплаты труда главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

8.2. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение (постановление мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557)

8.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

8.4. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителей и главным бухгалтерам – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положении.

8.5. 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 руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	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 апреля 2025 г. № 540 «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. Требования к организации работы Комиссии

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

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

9.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

9.4. 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 присутствия не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла(ов) по каждой категории персонала.

9.5. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

9.6. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который предоставляется для ознакомления работников.

9.7. 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.

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

9.9. 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 по категориям персонала;

- стоимость балла(ов);

- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

9.10. Бухгалтер:

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

содействует при подсчете количества и расчете стоимости балла(ов).

9.11. На основании протокола заведующий учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели, премировании.

X. Заключительное положение

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

10.2. 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.

Приложение №26

Лист оценки деятельности за _____период (месяц, квартал, полугодие, учебный год)

(должность работника) _____

(ФИО)

№	**Критерий**	Показатели по критерию балл,	периодичность оценки ежемесячно	Оценка деятельности в баллах,			Примечание*
				работника	администратора	Комиссии	
	итого						

Утверждено:
Заведующий _____
приказ от «___» _____
20__г.
№ ____

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
от первичной организации
протокол«__»_____ 20__г.
№____

Приложение 27

Организация: МБДОУ д/с №509

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за _____ месяц _____г.

ФИО сотрудника (табельный номер)						**К выплате:**		
Организация:	МБДОУ д/с №509					Должность:		
Подразделение:						Оклад (тариф):		
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Выплаты компенсационного								
за особенности деятельности (__ %)						НДФЛ		
за замещение						Профвзносы		
за совмещение								
за работу с вредными условиями труда 4%								
за работу в ночное время 35%								
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%								
за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%								
Оплата по окладу						**Выплачено:**		
Районный коэффициент 25%								
Выплаты стимулирующего характера:								
за качественные показатели деятельности								
за стаж непрерывной работы %								
за высшая/первая категория ___ %								
за почетное звание								
Премия по итогам работы за (месяц, год)								
Премия за выполнение важных и особо важных заданий								
Должность (Внутреннее совместительство)								
Выплаты компенсационного								
за особенности деятельности (__ %)								
за работу с вредными условиями								
за работу в ночное время 35%								
за работу в выходные и нерабочие								
Оплата по окладу								
Районный коэффициент 25%								
Выплаты стимулирующего характера:								
за качественные показатели деятельности								
за высшая/первая категория ___ %								
Премия по итогам работы за (месяц, год)								
Премия за выполнение важных и особо важных заданий								
Долг предприятия на начало						Долг предприятия на конец		
Общий облагаемый доход:								
Вычетов на детей:								