

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол
от «22» декабря 2022г.
№ 5

Васильев

Утверждено:
Заведующий
приказ от 09 января 2023г.



Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от «07» декабря 2022г.
№ 36



В.В. Сорокина

Положение о системе оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 135 «Речецвтик»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 135 «Речецветик» (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;
- приказом Минтруда и соцразвития Новосибирской области от 20.07.2022г. №878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»;
- постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 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» (в ред. постановления мэрии города Новосибирска от 26.07.2022 № 2527);
- дополнительным соглашением к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 годы от 30.12.2020г. зарегистрированным в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска департамента экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска 29.07.2022г.;
- постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (с учетом изменений и дополнений, распространяющихся на правоотношения, вступившие в силу с 01.07.2022);
- 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.

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

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, постановлением Правительства РФ от 28.05.2022 № 973, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 26.07. 2022 г. № 2522, от 25.07. 2022 г.

№ 2510 и от 26.07.2022 г. № 2527.

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. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке, работник имеет право самостоятельно выбрать банк (уведомив, в письменной форме, бухгалтера). 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 №14 настоящего Положения. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

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 70 %.

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 8 августа 2013 г. № 678 «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 Учреждения относятся педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал.

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:

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

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}}$ – 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, педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования;

- административно-управленческого персонала - заведующий;

- учебно-вспомогательного персонала - младший воспитатель;

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

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

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

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

- другого персонала: завхоз, главный бухгалтер;

- младшего - обслуживающего персонала: сторож, уборщик служебных помещений, дворник, слесарь-сантехник, техник, машинист по стирке белья, кастелянша, вахтер, слесарь-электрик по ремонту, инженер по охране труда, грузчик;

- иного персонала: повар, кухонный работник, бухгалтер, делопроизводитель, калькулятор, кладовщик.

✓ $\text{ФОТ}_{\text{ст м}}$ – 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.

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

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

➤ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы:

- административно - управленческому персоналу,

- педагогическим работникам,

- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

➤ Приказа МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ Новосибирской области от 20 июля 2022 г. N 878 "Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области";

- 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	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности,
--	--

квалификационному уровню)	указанной в графе 1
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по птированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог олнительного образования (при совпадении профиля жка, направления дополнительной работы по основной жности)
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
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю), (старший) педагог дополнительного образования

4.7. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого приведена в приложении № 2 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 устанавливается 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: инструкторе по физической культуре;

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

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационным группам:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	Инструктор по физической культуре	
	высшая квалификационная категория;	9 520,00
	I квалификационная категория;	8 860,00
	Без категории	8 210,00
2	Воспитатель	
	высшая квалификационная категория;	10 220,00
	I квалификационная категория;	9 510,00
	Без категории	8 810,00
3	Педагог - психолог	
	высшая квалификационная категория;	10 220,00
	I квалификационная категория;	9 510,00
	Без категории	8 810,00
4	Старший воспитатель	
	высшая квалификационная категория;	10 410,00
	I квалификационная категория;	9 690,00
	Без категории	8 980,00
5	Тьютор	
	высшая квалификационная категория;	10 410,00
	I квалификационная категория;	9 690,00
	Без категории	8 980,00
6	Учитель-логопед	
	высшая квалификационная категория;	10 410,00
	I квалификационная категория;	9 690,00
	Без категории	8 980,00
7	Музыкальный руководитель	
	высшая квалификационная категория;	9 520,00
	I квалификационная категория;	8 860,00
	Без категории	8 210,00
8	Педагог дополнительного образования	
	высшая квалификационная категория;	9 930,00
	I квалификационная категория;	9 240,00
	Без категории	8 560,00
9	Младший Воспитатель	7 320,00

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	16 600,00
	II группа по оплате труда руководителей	13 130,00
	III группа по оплате труда руководителей	12 300,00
	IV группа по оплате труда руководителей	11 940,00
2	Завхоз	7 820,00
3	Бухгалтер	
	I квалификационный уровень	9 240,00
	II квалификационный уровень	9 600,00

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	III квалификационный уровень	9 950,00
	IV квалификационный уровень	10 310,00
	V квалификационный уровень	10 670,00
4	Слесарь-сантехник	6 770,00
5	Калькулятор	7 110,00
6	Повар	8 180,00
7	Делопроизводитель	7 110,00
8	Уборщик служебных помещений	6 770,00
9	Кухонный рабочий	6 770,00
10	Техник	7 470,00
11	Машинист по стирке белья	6 770,00
12	Кастелянша	6 770,00
13	Вахтер	7 450,00
14	Сторож	7 450,00
15	Кладовщик	6 770,00
16	Грузчик	6 770,00
17	Дворник	6 770,00
18	Техник	7 470,00
19	Слесарь-электрик по ремонту	7 110,00

V. Порядок и условия выплаты компенсационного характера

5.1.1. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам Учреждения за качественные показатели деятельности не начисляются в случаях:

- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
 - невыполнение должностных обязанностей;
 - несоблюдение педагогической этики;
 - несвоевременное предоставление запрашиваемой информации (отчеты, справки и т.п.);
 - невыполнения (срыва выполнения) поручений, распоряжений, заданий администрации Учреждения;
 - повторных обоснованных жалоб, конфликтов по причине неудовлетворенности результатами предыдущих рассмотрений;
- применения дисциплинарного взыскания (выговор).

5.1.2. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель Учреждения вправе производить единовременное премирование работников Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий. Премия за выполнение важного и особо важного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Руководитель Учреждения может осуществлять единовременное премирование работников по итогам работы за год в пределах финансового обеспечения фонда оплаты труда, установленного Учреждению на соответствующий год.

При наличии экономии фонда оплаты труда, установленного Учреждению на соответствующий год, руководитель Учреждения может также осуществлять единовременное премирование работников по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев.

Руководитель Учреждения может осуществлять единовременное премирование работникам, проработавшим в Учреждении не менее 1 года, в случаях:

- награждения государственными наградами, грамотами органов государственной власти и вышестоящих органов управления, министерства образования;
- перевыполнения норм нагрузки в течение 3-х и более месяцев подряд;
- внедрения передовых методов работы, личный вклад в проведении организационно-образовательных изменений, организационных мероприятий, направленных на повышение качества и эффективности работы Учреждения.

Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

5.2 Виды выплат компенсационного характера:

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливаются доплаты в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, 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, но не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности;

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной части должностного оклада (за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада (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);

✓ 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. – не менее 4%

Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились:

- Главный бухгалтер - 6% от должностного оклада;
- Бухгалтер - 6% от должностного оклада;
- Повар - 6% от оклада;
- Завхоз - 6% от должностного оклада.
- Воспитатель- 4% от должностного оклада.
- Младший воспитатель - 4% от должностного оклада.
- Делопроизводитель- 6% от должностного оклада.

➤ доплата за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в следующем размере:

- педагогическим работникам за работу в группах для детей с ОВЗ 20% от должностного оклада;
- обслуживающему персоналу за работу в группах для детей с ОВЗ 15% от должностного оклада;

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности учреждения доплата к должностному окладу работника осуществляется за каждую из них.

- районный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда (должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера) в размере 25%.

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

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

VI. Оплата труда работникам 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) 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 выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.2. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в Положении о системе оплаты труда МБДОУ д/с № 135 «Речецветик» принятом с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

7.3. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- ✓ качественные показатели деятельности учреждений;
- ✓ почетное звание;
- ✓ продолжительность непрерывной работы.

7.4. Качественные показатели деятельности МБДОУ д/с № 135 «Речецветик» устанавливаются с учетом выполнения государственного(муниципального) задания.

7.5. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда работников (далее - Комиссии).

7.6. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с № 135 «Речецветик».

7.7. В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала и председатель первичной профсоюзной организации). Состав Комиссии избирается общим собранием работников простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя МБДОУ д/с № 135 «Речецветик».

7.8. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря Комиссии;

- ✓ рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов.

7.9. За превышение посещаемости, детей в группе, более чем в два раза от норматива, педагогам выплачивается стимулирующая выплата в размере 2000 руб.; младшему воспитателю 1000руб.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.