муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Новосибирск «Детский сад № 165»
(МАДОУ д/с №165)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Д.С. Шумилина
20.07.2026

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МАДОУ д/с № 165
от 20.07.2026 № 59 - ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА «ДЕТСКИЙ САД № 165»

Принято
Общим собранием
Протокол № 3 от 20.07.2026

г. Новосибирск, 2026

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 165» (далее - ДОУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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», постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 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", постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 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» (далее – Положение об установлении системы оплаты труда, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557)

Положение утверждается приказом заведующего ДОУ с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к коллективному договору.

1.2. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается данным Положением в соответствии с:

- федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области;

С учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

- Постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024-2026 годы, иных муниципальных правовых актов города Новосибирска;
- Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 годы, утвержденного Минобразования Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования 16 декабря 2025 года.

1.3. Оплата труда работников ДОУ, в том числе заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера включает:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

1.4. Условия оплаты труда работника ДОУ устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением), заключённым между руководителем ДОУ и работником, в соответствии с коллективным договором, Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024-2026 годы, зарегистрированным в Управлении по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2024 № 1, в соответствии с системой оплаты труда, установленной данным Положением. Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения в соответствии с приложением № 3 к распоряжению Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.5. Индексация заработной платы работников ДОУ производится в соответствии с постановлениями мэрии города Новосибирска.

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

1.7. Месячная заработная плата работника ДОУ, 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 ДОУ, 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, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, необходимо иметь в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам ДОУ за объем педагогической работы, превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

Доля расходов ***на оплату труда основного персонала*** в фонде оплаты труда ДОУ не может составлять менее ***60 процентов***.

К основному персоналу ДОУ относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом ДОУ, а также их непосредственные руководители 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».

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу, утвержден в таблице 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

1.8. Выплата заработной платы осуществляется своевременно (не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) и в полном размере – в денежной форме (рублях), **25** числа текущего месяца и **10** числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в Сибирском банке Сбербанка России, ПАО «Банк УбРИР», ПАО «Банк Уралсиб» либо переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

1.9. Не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается в письменной форме (*на руки)* или в электронной форме *(например, на электронную почту)* расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается заведующим ДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в приложении № 1 настоящего Положения.

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

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

1. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

- субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;
- муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом;
- внебюджетные средства.

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, 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, 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.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год и подлежит корректировке при изменении нормативов финансового обеспечения и изменении численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

2. Структура фонда оплаты труда

3.1. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения обеспечивается гарантированная заработная плата работников учреждений, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТсуб + ФОТм, где

ФОТсуб – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции, для оплаты гарантированной части заработной платы работникам ДОУ из числа:

- педагогических работников (воспитатель, методист, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, тьютер);
- административно - управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по ВМР);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

ФОТм – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета, для оплаты гарантированной части заработной платы работникам ДОУ из числа:

- административно - управленческого персонала (главный бухгалтер, заместитель заведующего по АХЧ);

младшего обслуживающего персонала (сторож (вахтер), дворник, делопроизводитель, повар, кухонный рабочий, бухгалтер и др.);

3.3. Фонды оплаты труда, финансируемые из средств субвенции и из средств муниципального бюджета, состоят из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТб суб+ ФОТст суб

ФОТм = ФОТб м+ ФОТст м

Гарантированная оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется, исходя из размера ставок заработной платы, а также включает в себя виды и размеры выплат компенсационного характера, стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению в соответствии с настоящим Тарифным соглашением и настоящим Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

3.4. Штатное расписание формируется и утверждается самостоятельно заведующим ДОУ (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № ОК-1902/08 «О примерных штатных нормативах»), исходя из основных задач и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих ДОУ с указанием их численности, размеров должностных окладов (окладов, тарифных ставок). При этом численность заместителей руководителя ДОУ устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г.№ 272-п в зависимости от штатной численности ДОУ с учетом особенностей и видов деятельности ДОУ и организации управления этой деятельностью: со штатной численностью 101-200 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 2 штатных единиц.

При составлении штатного расписания численность работников устанавливается исходя из утвержденных на планируемый год объемов работ (услуг):

в пределах фонда оплаты труда (объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности).

При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовой год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества воспитанников, групп).

Необходимость согласования штатного расписания ДОУ и вносимых в него изменений с руководителем структурного подразделения мэрии города Новосибирска, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, определяется в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда.

Штатное расписание формируется в соответствии с пунктом 1.6 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 N 3477, составляется по форме согласно ***приложению 5*** к настоящему Положению.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся в учреждении организационно-технических условий.

Штатное расписание в ДОУ формируется в форме единого документа независимо от источников формирования фонда оплаты труда работников ДОУ.

Работодатель осуществляет ознакомление работников ДОУ со штатным расписанием, в т. ч. при внесении изменений, под подпись.

3. Порядок установления должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, а также для рабочих, занятых на важных и ответственных работах установлены:

- 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»;

- 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 наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»;
- Приказом Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 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».

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым заведующим ДОУ.

Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

При изменении размера должностного оклада работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.3. Тарификационный список персонала (примерная форма которого приведена в ***приложении № 2*** к настоящему Положению) утверждается приказом заведующего с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом норм пункта 6.2.10 Соглашения с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;
- при изменении в Положении о системе оплаты труда работников МАДОУ д/с № 165 размеров должностных окладов, окладов, ставок заработной платы и других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

4.4. Наименование должностей и профессий работников ДОУ и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

4.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным

практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

4.6. 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.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с 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…»:

- **18 ч.** в неделю – педагогам дополнительного образования;
- **20 ч.** в неделю – учителям - логопедам, учителям -дефектологам;
- **24 ч.** в неделю – музыкальным руководителям;
- **25 ч.** в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- **30 ч.** в неделю – инструкторам по физической культуре;
- **36 ч.** в неделю – методистам, воспитателям, педагогам-психологам.

Продолжительность ***рабочего времени других работников***, не перечисленных в данном перечне, составляет ***40 часов в неделю***.

4. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников ДОУ в виде доплат в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным Постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024-2026 годы, зарегистрированным в Управлении по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2024 № 1.

5.2. Виды выплат компенсационного характера:

5.2.1. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена ***дополнительная работа*** как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором,

дополнительной работы (***совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, согласно условиям трудового договора***) по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя ***с письменного согласия работника***. Дополнительная оплата за дополнительную работу производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Информация о содержании (должность, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т. д.), об объеме дополнительной работы, сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и размер доплаты (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливается по соглашению сторон трудового договора заявлением работника и приказом заведующего ДОУ.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.2.2. ***За работу в выходные и нерабочие праздничные дни*** (оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации – в двойном размере (должностного оклада) с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

5.2.3. ***За работу в ночное время*** устанавливается доплата в размере **35 %** должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время; ночным считается время с **22.00** до **6.00 (в соответствии со ст. 154 ТК РФ, постановлением РФ от 04.04.2025 № 436).**

5.2.4. ***За сверхурочную работу*** (за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие – не менее, чем в двойном размере*; Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой.

*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 норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.
Учет рабочего времени сторожей ведется суммарно за год).

5.2.5. Работникам ДОУ ***за проведение работы по дополнительным образовательным программам и другую педагогическую деятельность***, в том числе работникам ДОУ, реализующим с письменного согласия образовательные программы дошкольного образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы для детей с ограниченными возможностями здоровья, дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы коррекционно-развивающей, профилактической, развивающей направленностей, за индивидуальную работу с детьми с ОВЗ, отстающими, инвалидами, за деятельность в рамках реализации инновационных программ и проектов, по повышению психолого-педагогической компетенции родителей детей.

5.2.6. Доплата за:

- ***за руководство методическими объединениями*** в размере **10%** от должностного оклада;
- за квалификационную ***категорию «педагог-методист»*** в размере не менее **25%** от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической деятельностью.
- педагогическим работникам ***за*** квалификационную ***категорию «педагог-наставник»*** в размере **25%** от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности, при условии выполнения дополнительной работы, связанной с наставнической деятельностью.
- ***за наставничество*** устанавливается надбавка в размере **15 %** от должностного оклада, ставки заработной платы (за исключением наставнической деятельности по 3 абзацу п. 5.2.6. данного Положения) осуществляется в размере не менее 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации.

  Работодатель вправе с письменного согласия работника поручить ему работу по наставничеству – оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте. Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству устанавливаются в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему.

  Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующим положением о

системе оплаты труда 165 с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, а работодатель – досрочно отменить поручение о наставничестве. При этом сторона, которая инициирует отказ от наставничества, обязана предупредить об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

5.2.7. Оплата труда работников, занятых на работах ***с вредными и (или) опасными условиями труда***, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ). Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются ***по результатам специальной оценки условий труда*** и не могут составлять менее 4 % должностного оклада, сохраняются до истечения срока действия имеющихся результатов, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия заведующим ДОУ решения о проведении специальной оценки условий труда.

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.

5.2.8. ***За особенности деятельности отдельных категорий работников***, в соответствии с таблицей:

№ п/п	Организация (группы)	Категории должностей	Размер доплаты, % должностного оклада
1.	Дошкольные образовательные организации, имеющие группы для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)	Заместители руководителя по ВМР, педагогические работники	**20***
		Другие работники	**15****
2.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными	Педагогические работники	**20***
		Другие работники	**15****

	возможностями здоровья		
3.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	Педагогические работники	**15***
		Другие работники	**10****

Примечания:

* педагогические работники ДОУ, непосредственно осуществляющие указанную деятельность;

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

При наличии двух и более особенностей деятельности ДОУ или работников доплаты к должностному окладу работника осуществляются за каждую из них.

5.3. ***За увеличение объема работы:*** превышение наполняемости групп, исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти министерства образования Новосибирской области, или департамента образования мэрии города Новосибирска, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах в государственных или муниципальных учреждениях;

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

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

5.6. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников ДОУ, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Отраслевым соглашением, коллективным договором. При определении размеров компенсационных выплат работникам ДОУ и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников ДОУ.

5.7. При определении размеров компенсационных выплат работникам и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников ДОУ.

5.8. Все выплаты компенсационного характера производятся ***пропорционально фактически отработанному времени*** в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

5.9. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ 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 МРОТ.

5. 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.

6.2. ***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. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в ДОУ показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки. Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается заведующим ДОУ с учетом решения комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам ДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников ДОУ. Работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения ему стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования им отказа в назначении стимулирующей выплаты.
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.
Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику ДОУ устанавливаются трудовым договором.

7.2. Работникам ДОУ, в том числе заведующему, заместителям заведующего и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

7.2.1. Надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы.

Надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы работникам, имеющим:

- **почетные звания:**

  Ветеран сферы воспитания и образования, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации, медаль Л. С. Выготского ***и другие почетные звания***, соответствующие профилю выполняемой работы, 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, - в размере **25 %**.

- **нагрудные знаки:**

  «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», Почетный работник общего образования Российской Федерации, Отличник народного просвещения, Почетный наставник, За верность профессии, Молодость и профессионализм, медаль К.Д. Ушинского ***и другие***, соответствующие профилю выполняемой работы, - в размере **20 %**.

- **государственные награды:**

  Медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» ***и другие*** государственные награды, соответствующие профилю выполняемой работы, - в размере **25 %**.

- **почетные грамоты:**

  Президента Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств Российской Федерации, соответствующих профилю выполняемой работы - в размере **15 %**.

- **знак отличия** Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» - в размере **25 % .**

- **ведомственный знак** Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» устанавливается в размере **15%**.

- **благодарность** Министерства просвещения Российской Федерации - в размере **10 %**.

  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.

7.2.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается ***по основной должности всем работникам ДОУ*** в размерах:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада
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	**30**

В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на 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 находящихся на их попечении) ***или ребенком-инвалидом*** в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

7.2.3. Надбавка за квалификационную категорию.

Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории* и объема их педагогической работы устанавливается ежемесячная надбавка - % от занимаемого должностного оклада, ставки заработной платы. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере не менее ***8% - за первую*** квалификационную категорию и ***16 % - за высшую*** квалификационную категорию в зависимости от установленной приказом министерства образования Новосибирской области квалификационной категории и объема их педагогической работы. Надбавка за квалификационную категорию является обязательной ***ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории***.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам, заместителям заведующего может быть назначена ***однократно в размере 50 %*** должностного оклада ***при присвоении*** первой или высшей квалификационной категории.

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

* Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда помимо заработной платы, выплачиваемой

работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, устанавливает конкретные выплаты по указанным основаниям.

7.2.4. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

Распределение стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности и за качество выполняемых работ осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

Размер надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников зависит от фактически определенного объема педагогической работы.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность) должны обеспечить выполнение условий пункта 1.9. Отраслевого тарифного соглашения в части обеспечения выплаты работникам за объем педагогической работы, установленный за ставку заработной платы, норму часов педагогической работы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

7.2.4.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда ***по бальной системе*** в соответствии с критериями оценки деятельности. Конкретные показатели эффективности деятельности работников ДОУ (за исключением руководителя учреждения) установлены и закреплены в ***Приложении № 3 к настоящему Положению***.

7.2.4.2. Кроме показателей оценки эффективности деятельности ДОУ, приведенных в ***Приложении № 3***, предусматриваются показатели эффективности деятельности, устанавливаемые работникам в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления, а именно:

Надбавка молодому специалисту.

С целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров предусматриваются в условиях ЛНА МАДОУ д/с № 165 механизмы стимулирования их труда ***в течение первых трех лет*** педагогической (преподавательской) работы для предоставления мер социальной поддержки:

- ежемесячная надбавка молодому специалисту в течение 3-х лет в размере ***25 % от оклада*** (ставки) ***пропорционально отработанному времени***

(для педагогических работников - с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;
- заключил трудовой договор с МАДОУ д/с № 165;
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения;
- срок трудового договора не менее трех лет;
- работает в соответствии с полученной специальностью.

Выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе в размере 50% от должностного оклада;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации в размере 50% от должностного оклада;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в размере 50% от должностного оклада;
- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров в размере 50% от должностного оклада.

Надбавка за качество выполняемых работ педагогическим работникам при оказании платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, в размере 50 % от должностного оклада, из фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных учреждением от оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности. На основании подпункта 2.1.4.2. раздела 2. Методика расчета. Методических рекомендаций по расчету тарифов на платные образовательные услуги и платные услуги (в том числе на платную услугу по присмотру и уходу за детьми), оказываемые образовательными организациями города Новосибирска, утвержденных приказом департамента экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска от 13.11.2025 № 11-од.

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.

7.2.5. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год).

Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) выплачивается работникам ДОУ, состоящим с ним в трудовых

отношениях на момент издания заведующим ДОУ приказа об установлении премии, 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 в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. N 32-П».

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

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения устанавливается приказом заведующего ДОУ на условиях, установленных в соответствии с Положением о системе оплаты труда, в котором определяется порядок, условия для назначения работникам премий, в том числе ***определение размера в процентном соотношении от должностного оклада***, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

Премия по итогам календарного периода (год) ***работникам*** учреждения ***максимальным размером не ограничивается*** и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (год) выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, утверждённого на текущий финансовый год.

Размер премии работнику определяет заведующий ДОУ на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в ДОУ, с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом предусматривается условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (Статья 135 ТК РФ).

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

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

Пикп = Вст 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 выполняемой работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- премия по итогам календарного периода, рублей.

7.2.6. Премия за выполнение важных и особо важных заданий.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом заведующего ДОУ 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. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения заведующего ДОУ конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и её размере принимается заведующим ДОУ и оформляется локальным нормативным актом

Премиальные выплаты устанавливаются заведующим ДОУ в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утверждённого на текущий финансовый год.

Критерии, по которым выполнение задания относится к важным и особо важным приведены в ***Приложении № 4***.

7. Выплаты по районному коэффициенту

8.1. Районный коэффициент - показатель относительного увеличения заработной платы с целью компенсации дополнительных расходов и повышенных затрат труда, связанных с выполнением работы и проживанием в регионах с тяжелыми климатическими условиями - **25%** начисляется на должностной оклад, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

8. Порядок и условия оплаты труда заместителей заведующего и главного бухгалтера

9.1. Должностные оклады заместителям заведующего устанавливаются ***на 10-30% ниже*** должностного оклада заведующего.

9.2. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ДОУ:

Заместителю заведующего по воспитательно-методической работе устанавливается доплата за особенности деятельности учреждения в размере **20 %** (за работу в ДОУ, имеющем группы для детей с ограниченными возможностями здоровья).

Выполнение заместителями заведующего и главными бухгалтерами учреждения дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка).

Решение о замещении должности педагогических работников в отношении заместителей заведующего ДОУ, а также о выполнении главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству принимается заведующим ДОУ.

9.3. Стимулирующие выплаты заместителям заведующего и главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям. При расчете норматива формирования расходов на оплату труда заведующего, его заместителей и главного бухгалтера максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности заместителям заведующего и главному бухгалтеру не должен превышать предельного размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности заведующего ДОУ.

9.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается заместителям заведующего в размере 10 % за I квалификационную категорию и в размере 18 % - за высшую квалификационную категорию от должностного оклада.

9.5. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия, за продолжительность непрерывной работы, устанавливаются заместителям руководителей, главным бухгалтерам в размере, установленном в Положении о системе оплаты труда работников ДОУ в соответствии с пунктами 7.2.1, 7.2.2.

Выплата надбавок за наличие почетного звания, нагрудного знака и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, производится ***только по основной*** работе.

При наличии у заместителей заведующего, главных бухгалтеров нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится ***по одному из оснований по выбору*** заместителей заведующего, главного бухгалтера.

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.

9. Требования к организации работы Комиссии

10.1. Комиссия создается приказом заведующего ДОУ на начало учебного года и состоит из представителей администрации, Управляющего Совета, методической службы, педагогов и председателя первичной профсоюзной организации в количестве не менее 5 человек.

10.2. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями. Комиссия оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников и определяет конкретные размеры надбавки работникам учреждения.

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

10.4. Комиссия на заседании:

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

10.5. В комиссию на основе анализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация в срок до 25 числа текущего периода (квартал, месяц).

10.6. Комиссия устанавливает размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и надбавки за качество выполняемых работ дифференцированно по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

10.7. Стоимость балла рассчитывается один раз в полугодие бухгалтером и утверждается приказом заведующего. Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на максимальную сумму баллов по каждому

фонду, финансируемому из средств ФОТсуб и ФОТм. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждому фонду ФОТсуб и ФОТм.

10.8. Бухгалтер предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.); содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов.

10.9. 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.

10.10. В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование образовательного 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;
- подписи секретаря и членов комиссии.

К протоколам прилагаются материалы по анализу деятельности.

10.11. На основании протокола заведующий издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

10.Заключительное положение

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