

Принято на общим собранием работников
Протокол № 1
от « 10 » января 2020г.



Утверждено:
Заведующий Т.А.Середа
Приказ №
от « 10 » января 2020г.

Согласовано
Председатель проф
первичной органи
Н.Д.

Положение о системе оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Соловьевский детский сад (далее - Положение) разработано в целях соблюдения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему оплаты труда работников.

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;

Положения об отраслевых системах оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области, утвержденного постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области»;

Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования и науки Новосибирской области на 2017-2019 годы;

Районное отраслевое соглашение по муниципальным учреждениям образования, расположенным на территории Баганского района Новосибирской области, подведомственным МКУ «Управление образованием Баганского района».

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

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

➤ выплат компенсационного характера;

*Принято на общим
собранием работников
Протокол № 1
от « 10_ января 2020г.*

*Утверждено:
Заведующий _____ Т.А.Середа
Приказ №
от «10__» января 2020г.*

*Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
_____ Н.Д.Середа*

Положение о системе оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Соловьевский детский сад (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.

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;

Положения об отраслевых системах оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области, утвержденного постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области»;

Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017-2019 годы;

Районное отраслевое соглашение по муниципальным учреждениям образования, расположенным на территории Баганского района Новосибирской области, подведомственным МКУ «Управление образованием Баганского района».

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

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

➤ выплат компенсационного характера;

➤ выплаты стимулирующего характера;

➤ районного коэффициента.

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

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

Заработная плата работника не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже средней заработной платы установленной абзацем 1 и 2 данного пункта рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 29 числа текущего месяца и 14 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке «Левобережный» (ПАО).

1.7. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в приложении №12 настоящего Положения.

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;

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

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, 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;

✓ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

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

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

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{б суб}}$ – 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:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог, музыкальный руководитель)*;

- административно-управленческого персонала (заведующая, заместитель директора по УВР)*;

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя)*;

✓ **ФОТ_{ст суб}** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

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

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

ФОТ_{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 (заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер)*;

- младшего - обслуживающего персонала (сторож, уборщица и др.)*;

- иного персонала (повар, кухонный работник, работники бухгалтерии и др.)*;

✓ **ФОТ_{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.

3.5. Структурное соотношение составляющих частей фонда оплаты труда утверждается приложением №1 к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются на основании:

➤ Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017-2019гг.:

- административно - управленческому персоналу,

- педагогическим работникам,

- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,

- учебно-вспомогательному персоналу.

➤ Приказа департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 № 55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах» в редакции приказа министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области от 27.02.2013 № 113:

- рабочим общеотраслевых профессий,

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

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

4.3. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

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

4.6. На 1 сентября приказом заведующей утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год..

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.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

- 20 ч. в неделю – учителям логопедам;
- 24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;
- 25 ч. в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 30 часов в неделю:
инструкторам по физической культуре;

воспитателям дошкольных образовательных учреждений (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией;

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

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера**:

➤ работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности, - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;

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

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

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем 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) 3.2. ___% (не менее 8%),

Класс условий труда (вредный) 3.3. ___% (не менее 9%),

Класс условий труда (вредный) 3.4. ___% (не менее 10%),

Класс условий труда (опасный) 4 ___% (не менее 12%).

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

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока

действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда;

➤ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Областном отраслевом соглашении по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017-2019гг:

Наименование учреждения и его подразделений, видов работ	Наименование должностей	Размер доплаты, в % к должностному окладу (окладу)
Специальные (коррекционные) образовательные учреждения (отделения, классы, группы) для обучающихся с отклонениями в развитии	Работники ОУ	15-20
Оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа (классы, группы) для детей, нуждающихся в длительном лечении	Работники ОУ	15-20
Специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением	Педагогические и другие работники	15-20
	Медицинские работники	30
Образовательные учреждения, имеющие специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	Руководитель	15
Работы, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	Женщины, работающие в сельской местности	30

**При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них.

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

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

VI. Оплата труда 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) учебной нагрузки.

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

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

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

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

7.2. Виды выплат:

➤ надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, молодым специалистам в течение трех лет работы;

➤ за качественные показатели деятельности:

- за определенный период (год, полугодие, квартал, месяц) по утвержденным критериям для категорий персонала.

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

$\text{ФОТ}_{ст\ суб.} = \text{ФОТ}_{ст\ пед} + \text{ФОТ}_{ст\ увп} + \text{ФОТ}_{ст\ ауп}^{**}$, где:

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

ФОТст пед- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, методист, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования);

ФОТст увп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя);

ФОТст ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующая, заместитель заведующей).

** При расчете норматива формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя.

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

$\Phi OT_{ст\ ped} = \Phi OT_{ped\ пост} + \Phi OT_{ped\ дл}$, где:

$\Phi OT_{ст\ ped}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

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

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

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

$\Phi OT_{ст\ м} = \Phi OT_{ст\ др} + \Phi OT_{ст\ mop} + \Phi OT_{ст\ ин}$, где:

$\Phi OT_{ст\ м}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

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

$\Phi OT_{ст\ mop}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик, сторож и др*);

$\Phi OT_{ст\ ин}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др.*).

** При расчете норматива формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя.

7.6. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении №4 к настоящему Положению.

7.7. Распределение стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом X настоящего Положения.

7.8. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения и работника, и утверждаются приказом заведующего.

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

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

7.11. Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

7.12. 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.

7.13. Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам.

7.14. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

При этом, решение о назначении указанных выплат работникам принимается руководителем учреждения с согласованием выборного органа первичной профсоюзной организации при наличии средств резервного фонда оплаты труда. Решение оформляется приказом руководителя учреждения.

VIII. Порядок и условия оплаты руководителя

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

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

8.3. Должностные оклады и.о. руководителя устанавливаются на (10-30%) должностного оклада руководителя.

IX. Порядок и условия применения часовой оплаты труда

9.1. Часовая оплата в учреждении устанавливается в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 15 февраля 2005 г. N81 «О часовой оплате труда» отдельным низкооплачиваемым работникам при качественном выполнении установленного объема работ только за меньшую продолжительность рабочего времени, составляющую не более половины рабочего времени.

9.2. Часовая оплата устанавливается по соглашению между работником и руководителем для следующих должностей (профессий): уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды*.

9.3. Минимальная часовая оплата труда (заработная плата) устанавливается в размере _____ рублей, исходя из установленной минимальной заработной платы в Новосибирской области и среднемесячного

количества рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе.

9.4. Размер часовой оплаты включает в себя оплату труда по окладу, стимулирующие выплаты и районный коэффициент.

9.5. Размер минимальной часовой оплаты труда применяется для рабочих профессий 1 разряда.

Для рабочих профессий второго и последующих разрядов размер часовой оплаты труда определяется исходя из размера минимальной часовой оплаты труда и следующих коэффициентов: 2 разряд - 1,04; 3 разряд - 1,09 и 4 разряд - 1,142.

9.6. Работнику, переведенному на часовую оплату труда, заработная плата устанавливается в зависимости от фактически отработанного времени, при условии выполнения установленных объема работ и качественных показателей деятельности.

9.7. С работником, которому устанавливается часовая оплата труда, заключается дополнительное соглашение к действующему трудовому договору.

Х. Требования к организации работы Комиссии

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

10.2. Комиссия состоит в количестве __3 человек). Состав Комиссии состоит из представителей администрации, коллег, председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя 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 самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников.

10.5. В течение 7 дней после размещения оценочного листа на информационном стенде работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

10.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист с последующим размещением на информационном стенде.

10.7. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование общеобразовательного 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 с количеством баллов;
- подписи секретаря и членов Комиссии.

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

XI. 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.

