

Принято на общем собрании
работников Учреждения
Протокол от «10» августа 2022г. № 03



Утверждено:
И.о. заведующего *Н.В.Шевченко*
Приказ от «10» августа 2022г. № 52-од

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«ДЕТСКИЙ САД № 66 ГАЛЧОНОК»

г. Новосибирск, 2022

Содержание

I.	Общие положения.....	3
II.	Формирование фонда оплаты труда учреждения.....	4
III.	Структура фонда оплаты труда.....	5
IV.	Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам...	6
V.	Порядок и условия выплаты компенсационных доплат.....	8
VI.	Оплата труда работников на условиях совместительства.....	11
VII.	Порядок установления стимулирующих выплат.....	11
VIII.	Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера.....	16
IX.	Требования к организации работы Комиссии.....	18
X.	Заключительное положение.....	19
	Приложение №1. Структура фонда оплаты труда учреждения на 2022-2023 у. г.....	20
	Приложение №2. Тарификация педагогического персонала.....	21
	Приложение №3. Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности.....	22
	Приложение №4. Карта самоанализа деятельности.....	34
	Приложение №5. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.....	35
	Приложение №6. Расчетный лист.....	36
	Приложение №7. Виды составных частей заработной платы их наименование, используемое в формировании расчетного листка.....	37

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад №66 «Галчонок» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

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

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

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

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

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

➤ выплат компенсационного характера;

➤ выплаты стимулирующего характера;

➤ районного коэффициента.

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

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

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

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 20 числа текущего месяца и 05 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банк, указанный в заявлении работника.

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 № 6, 7 настоящего Положения.

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества воспитанников в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории

Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

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

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

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

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения 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 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 постановлением мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (таблица 1). В дошкольном учреждении к основному персоналу относятся: заведующий, заместитель заведующего по УВР, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ_{суб} + ФОТ_м, где

ФОТ_{суб} – фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ_м – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

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

ФОТ_{суб} = ФОТ_{б суб} + ФОТ_{ст суб}, где

ФОТ б суб – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

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

- административно- управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

- ✓ **ФОТст 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:

ФОТ_м = ФОТ_{б м} + ФОТ_{ст м}, где

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

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

- младшего - обслуживающего персонала (сторож, вахтер, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник-электрик, мойщик посуды, слесарь сантехник);

- иного персонала (повар, шеф-повар, кладовщик, бухгалтер, калькулятор, делопроизводитель, специалист по охране труда, специалист по закупкам)

- ✓ **ФОТст 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, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения установлены (редакция с 01.09.2022 г.):

- постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 "О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска" (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 26.07.2022 № 2538),

- по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены постановлением мэрии г. Новосибирска от 30

сентября 2019 г. N 3610 "О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами" (в ред. постановления мэрии города Новосибирска от 26.07.2022 № 2527)

- Отраслевым тарифным соглашением (приложение № 3 к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы);

- дополнительным Соглашением (зарегистрированным в управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска от 29.07.2022) к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2021-2023 годы от 30.12.2020 № 4.

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

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

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

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

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

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

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

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

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

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	(старший) воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель
Учитель музыки	Музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Музыкальный руководитель
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	(старший) воспитатель,
Методист	Педагог-психолог
Педагог - психолог	Воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

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 устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г.

№ 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

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

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

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

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

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

➤ За фактически отработанные часы в ночное время с 22 часов до 6 часов – доплата в размере 35% часовой ставки из расчета должностного оклада (оклада) и месячной нормы рабочего времени в зависимости от продолжительности установленной нормы рабочей недели (при суммированном учете среднемесячной нормы);

➤ 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 приказом, но не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

➤ Оплата производится по соглашению сторон трудового договора из расчета должностного оклада по совмещаемой должности с учетом квалификации работника соответствующей требованиям на совмещаемой должности, содержания и (или) объема порученной работы за дни фактического выполнения работы.

➤ Выполнение руководителем учреждения и его заместителей дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается: руководителю учреждения – по решению Департамента образования мэрии города Новосибирска, заместителям руководителя по решению руководителя Учреждения.

➤ За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, повышенная оплата (доплата) – производится в размере одинарной часовой ставки из расчета должностного оклада (оклада) и месячной нормы рабочего времени (при суммированном учете среднемесячной нормы) (по желанию работника вместо повышенной оплаты (доплаты) ему может быть предоставлен день отдыха, в этом случае день отдыха оплате не подлежит);

➤ За сверхурочную работу, т.е. работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени - ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период доплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере и месячной нормы рабочего времени (при суммированном учете среднемесячной нормы) (по желанию работника вместо повышенной оплаты (доплаты) ему может быть предоставлено

дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ При этом работа, произведенная сверх нормы рабочего времени путем привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии данными абзацами.

➤ Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

➤ Повышенная оплата (доплата) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ), отнесенным к классу 3.1. устанавливается в размере 4%, к классу 3.2. – в размере 6%.

➤ При введении в эксплуатацию рабочего места до получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату (при условии отнесения данного вида работы к вредным условиям труда ранее действующим законодательством), поскольку условия труда работников не изменились.

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

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

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

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20
		педагогические работники ****	20
		другие работники **	15
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	педагогические работники	20*

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности		

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

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

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

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

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

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

1	Музыкальный руководитель	наличие учебного плана работы с учащимися с ОВЗ	20 %
		наличие учебного плана работы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	15 %
2	Инструктор по физической культуре	наличие учебного плана работы с учащимися с ОВЗ	20 %
		наличие учебного плана работы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	15 %

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

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

VI. Оплата труда работников на условиях совместительства

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

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

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

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

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

7.2. Работникам Учреждения, в том числе заведующему, заместителю заведующего и главному бухгалтеру, установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание – действуют в отношении руководителей, занятых в образовательной деятельности и работников, работающих на педагогических должностях,
- надбавка за почетное звание - действуют в отношении руководителей, занятых в образовательной деятельности и работников, работающих на педагогических должностях,
- надбавка за продолжительность непрерывной работы - на всех работников учреждения;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности - на всех работников учреждения,
- надбавка за квалификационную категорию - на педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей;
- премии по итогам за календарный период (месяц, год) - на всех работников;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий - на всех работников, при своевременном и качественном выполнении порученных работ и заданий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

<i>За ученую степень и ученое звание</i>	
Руководителям,	Виды

их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	за ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
	15%	20%
Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	<p>Почетные звания: 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</p> <p>Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»</p>	<p>Почетные звания: Ветеран сферы воспитания и образования, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации, Народный учитель, Заслуженный учитель, Заслуженный преподаватель, Заслуженный работник профтехобразования, Заслуженный мастер профтехобразования, Заслуженный тренер, Заслуженный работник физической культуры, Заслуженный мастер спорта, Гроссмейстер по шахматам (шашкам), Заслуженный работник культуры, Заслуженный деятель искусств, Народный артист, Заслуженный артист, Народный врач, Заслуженный врач, медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы</p>
	25%	20%

Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	Государственные награды: Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды	Нагрудные знаки: Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации, За милосердие и благотворительность, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования, Отличник физической культуры, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Почетный наставник, «За верность профессии», Молодость и Профессионализм, медалью К.Д. Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы
	25%	20%
Руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам	Почетная грамота Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	За ученое звание доцента, профессора. Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации.
	15%	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.

7.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы

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

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

* В стаж работы засчитывается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

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

7.5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в

Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 23.03.2022 № 932):

✓ Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

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

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

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

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

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

7.7. Премии за выполнение важных и особо важных заданий (приложение №5). работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

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

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

Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями (*приложение № 3*):

7.1. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*примерная форма КАРТЫ САМОАНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ* - в приложении №4) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода.

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

7.3. При определении размера стимулирующих выплат работникам устанавливается зависимость от фактически отработанного времени (дней, часов).

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

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);
- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания;
- ✓ другие (конкретизировать в случае применения).

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

7.5. Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

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

7.7. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала.

7.8. Комиссия рассматривает предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за

выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

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

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

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

8.3. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

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

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

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

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

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

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

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

301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

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

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

IX. Требования к организации работы Комиссии

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

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

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

9.4. Комиссия на заседании:

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

9.5. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

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

9.7. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

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

9.8. Бухгалтер:

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

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

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

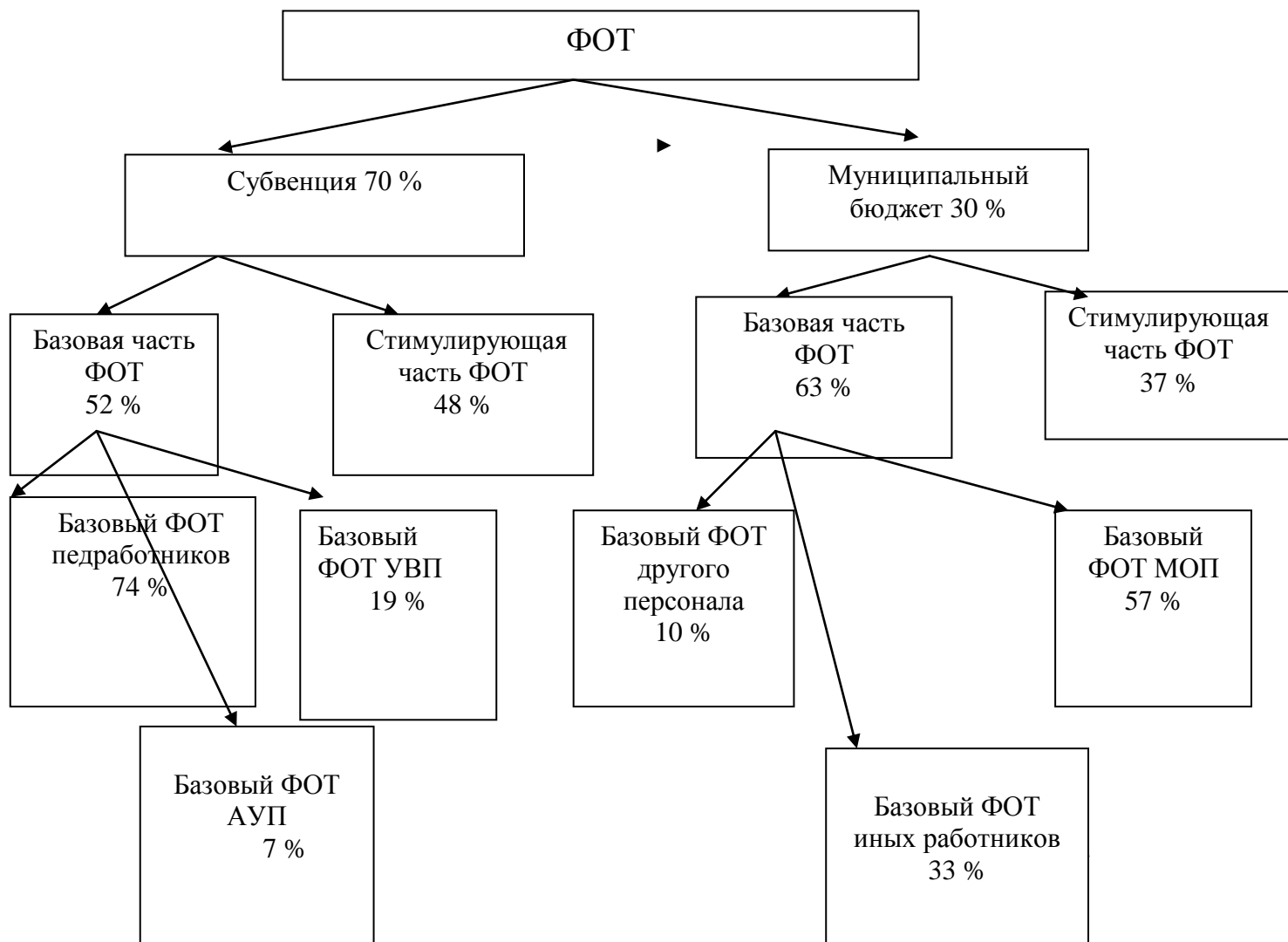
Х. Заключительное положение

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

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

*Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ д/с № 66*

**Структура фонда оплаты труда учреждения
на 2022-2023 учебный год**



*Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ д/с № 66*

**Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности старшего
воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья - посещаемость, заболеваемость	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	ежемесячно
2.	2. Индекс создания условий для осуществления образовательной деятельности.	- качественная организация работы по созданию развивающей предметно - пространственной среды в группах, на прогулочных площадках, кабинетах.	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса, контроля	- высокий уровень организации системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- выполнение плана внутреннего контроля, годового планирования	5-3-2-1-0	
		- ведение установленной документации: своевременность, качественность, оперативность	5-3-2-1-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях, кадровый потенциал	- качественный уровень организации работы методического кабинета;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- повышение образовательного уровня педагогов, рост их профессионального мастерства.	5-3-2-1-0	
6.	6. Индекс эффективности управленческой деятельности	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: отсутствие конфликтных ситуаций	3-нет конфликтных ситуаций 0-имеются	ежемесячно
7.	7 Индекс работы с родителями	- качество, своевременность, актуальность информации, доносимой до родителей по предупреждению ПБ, ЧС, терроризма, заболеваемости и др.	5-3-2-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 56 баллов	

**показатели: 5– очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.**

Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качество организации, обновления развивающей предметно-пространственной среды в музыкальном зале.	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях)	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения, реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- эффективная, результативная организация работы с одаренными детьми.	5-3-2-1-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	5-3-2-1-0	ежемесячно
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	- своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;	5-3-2-1-0	
7.	7. Индекс работы с родителями	- качественное проведение консультативных мероприятий для родителей, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;	5-3-2-1-0	
	Итого:		до 53 баллов	

**показатели: 5 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы**

Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качество организации, обновления развивающей предметно-пространственной среды в физкультурном зале.	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях)	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения, реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- эффективная, результативная организация работы с одаренными детьми.	5-3-2-1-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	5-3-2-1-0	ежемесячно
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	- своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;	5-3-2-1-0	
7.	7. Индекс работы с родителями	- качественное проведение консультативных мероприятий для родителей, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения;	5-3-2-1-0	
	Итого:		до 53 баллов	

* показатели: **5** – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы	период
1.	1. Индекс здоровья - посещаемость.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качество организации, обновления развивающей предметно-пространственной среды в кабинете	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс участия в инновационной деятельности профессиональные достижения.	- результативное обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- качественная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения, реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная организация (участие) системных исследований, проводимых в учреждении, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	5-3-2-1-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях	- результативное активное участие в разработке и реализации образовательной программы;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- качество реализации дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	5-3-2-1-0	
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности	- результативность работы с педагогами, качественное оформление стендов.	5-3-2-1-0	ежемесячно
7.	7. Индекс работы с родителями	- качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- результативное выполнение плана мероприятий консультационного пункта для детей, не посещающих учреждение.	5-3-2-1-0	
	ИТОГО:		до 53 баллов	

* показатели: 5 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
 3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
 2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия
 1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие;
 0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	1. Индекс здоровья.	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 3 балла, от 70% -2 балла, от 65% -1, меньше 65% -0 баллов);	3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная организация безопасности жизнедеятельности воспитанников, отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	
2.	2. Индекс создания комфортных условий пребывания.	- качественная и результативная организация обновления развивающей предметно-пространственной среды в группе, приемной, на прогулочных площадках.	5-3-2-1-0	ежемесячно
3.	3. Индекс профессиональных достижений.	- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие в методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства района, города, презентация, публикация в печатных изданиях).	5-3-2-1-0	ежемесячно
4.	4. Индекс качества обеспечения образовательного процесса.	- результативная разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, индивидуальные и групповые обучающие проекты, социальные проекты).	5-3-2-1-0	
5.	5. Индекс участия в плановых мероприятиях.	- качественная подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсах, выставках в учреждении, в районе, в рамках города, области.	5-3-2-1-0	ежемесячно
6.	6. Индекс эффективности трудовой деятельности.	- результативность и своевременное предоставление запрашиваемой руководителем информации;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- высокая качественная организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	5-3-2-1-0	
7.	7. Индекс работы с родителями.	- качество реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения; сохранность воспитанников по списочному составу группы	5-3-2-1-0	
	Итого		до 53 баллов	

* показатели: 5 – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

**Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности
младшего воспитателя**

№	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы*	период
1.	1. Индекс здоровья/	- высокий уровень посещаемости детьми (от 75% - 5 балла, от 70% -3 балла, от 65% -1, меньше - 0);	5-3-1-0	ежемесячно
		- безукоризненное соблюдение инструкций по ОЖиЗД при проведении образовательной деятельности в помещениях, на прогулках, ПБ, ОТ, отсутствие травматизма.	5-3-2-1-0	
2.	2. Индекс качественного образцового содержания группы.	- каждодневное образцовое содержание групп, помещений в соответствии с СанПиНом, качество уборки помещений, гигиеническое и эстетическое содержание спальни;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- качественное соблюдение графиков получения пищи, смены белья и полотенец, соблюдение маркировки посуды, белья и полотенец, хоз. инвентаря.	5-3-2-1-0	
3.	3. Индекс обеспечения сохранности материальных ценностей	- сохранение материально-технической базы группы: 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря;	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- качественная экономия электроэнергии, воды, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, высокая результативность работы в ходе контроля («сан тройки», медработников).	5-3-2-1-0	
4.	4. Индекс качества участия в образовательной деятельности	- высокий уровень участия в образовательном процессе группы, приобщение детей к труду (хозяйственно-бытовой труд, труд в уголках природы);	5-3-2-1-0	ежемесячно
		- результативное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом) оказание помощи педагогам в организации и проведении закаляющих мероприятий.	5-3-2-1-0	
5.	5. Индекс участие в плановых мероприятиях	- результативное участие в мероприятиях учреждения (уборках помещений, субботниках, ремонте);	5-3-2-1-0	ежемесячно
		--качественная подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду.	5-3-2-1-0	
	Итого:		до 50 баллов	

* показатели: **5** – очень высокий уровень работы - 4 мероприятия;
3 – высокий уровень работы – 3 мероприятия;
2 – достаточный уровень работы 2 мероприятия;
1 – пониженный уровень работы - 1 мероприятие
0 – отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

**Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности
главного бухгалтера, бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	Отсутствие обоснованных замечаний Наличие обоснованных замечаний	10-5-3-1 0	ежемесячно
2.	Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками	Количество выявленных фактов нарушения (К) К=0 К>3	10 0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	- отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств; - наличие фактов	10-5-3-1-0	ежемесячно
		- отсутствие замечаний надзорных органов. - наличие фактов	10-5-3-1-0	
4.	4. Качество выплаты заработной платы.	- обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения.	10-5-3-1-0	ежемесячно
5.	5.Качество освоение финансовых средств.	от 95-% до 100% -10; от 90% до 95% -5; ниже 90% - 0.	10-5-0	ежемесячно
6.	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	Отсутствие задолженности Наличие задолженности	10-5-3-1-0	ежемесячно
7.	7. Качество работы с родителями, сотрудниками	- отсутствие задолженности по родительской плате, эффективность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях.	10-5-3-1-0	ежемесячно
	ИТОГО:		до 80 баллов	

* показатели: **10**– очень высокий уровень работы;
5 – высокий уровень работы;
3 – достаточный уровень работы;
1 – пониженный уровень работы.
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности калькулятора

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество контроля	- высокий уровень осуществления контроля за соблюдением требований СанПиН и за постановку дел на пищеблоке, правильность хранения суточной пробы.	10-5-3-0	ежемесячно
2.	Качество организации питания	- организация и осуществления качественной работы бракеражной комиссии, контроль за соблюдением технологии приготовления блюд	10-5-3-1-0	ежемесячно
3.	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации ДОУ	10-5-3-1-0	ежемесячно
4.	Качество отчетности, ведение документации	- высокий уровень ведение документации (бракераж готовой продукции, технологические карты, меню и т.п.)	10-5-3-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 40 баллов	

***показатели:**

- 10** – очень высокий уровень работы, без замечаний;
- 5** – высокий уровень работы;
- 3** – достаточный уровень работы;
- 1** – пониженный уровень работы;
- 0** - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

**Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности
делопроизводителя**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Отсутствие обоснованных отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения	Отсутствие отрицательных отзывов Наличие отрицательных отзывов	10 0	
2.	Качество отчетности	- своевременность предоставляемых отчетов, документов, отсутствие замечаний контролирующих органов.	10-5-3-1	ежемесячно
3.	Качество работы с родителями, сотрудниками	- результативность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях;	10-5-3-1	ежемесячно
		- высокая ответственность при работе с персональными данными, помощь в оформлении наглядной агитации педагогам.	10-5-3-1	ежемесячно
4.	Качество ведения документации	Отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представлений контролирующих органов по работе с документацией	10-5-3-1	ежемесячно
		Наличие замечаний по ведению обязательной и текущей документации	0	ежемесячно
	Итого:		до 50 баллов	

* показатели: 10 – очень высокий уровень работы без замечаний;

5 – высокий уровень работы;

3 – достаточный уровень работы;

1 – пониженный уровень работы;

0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы.

**Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности
заведующего хозяйством**

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы**	период
1.	1. Качество контроля	- качество обеспечения бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения и канализации, состояние подвальных помещений	10-5-3-1-0	ежемесячно
2.	2. Качество отчетности, ведения документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации.	10-5-3-1-0	ежемесячно
3.	3. Качество работы с родителями, персоналом	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	10-нет обоснованных жалоб 0- имеются	ежемесячно
4.	4. Качество организации питания	- качественность, своевременность и соблюдение правил оформления, учета, хранения, выдачи продуктов.	10-5-3-1-0	ежемесячно
5.	5. Обеспечение безопасного пространства	- обеспеченность СИЗ, освещенность, оснащенность рабочих мест, качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов.	10-5-3-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 50 баллов	

* показатели: **10**– очень высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего;
5 – высокий уровень работы - 1 незначительное указание;
3 – достаточный уровень работы - 2 незначительных указания;
1 – пониженный уровень работы - 3 незначительных указания;
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности выполняемых работ повара, кухонного работника

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество приготовления пищи.	- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии.	10-5-3-1-0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	10-5-3-1-0	ежемесячно
3.	Качество организации питания	- своевременная выдача пищи на группы в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	10-5-3-1-0	ежемесячно
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	5-3-1-0	ежемесячно
5.	Посещаемость	- высокий уровень посещаемости детьми от 80% -5 баллов, от 75% - 3 баллов, от 65% - 1% меньше 65% -0 баллов	5-3-1-0	ежемесячно
6.	Качественное содержания пищеблока	- содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	10-5-3-1-0	ежемесячно
7.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	5-3-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 55 баллов	

* показатели **10**– очень высокий уровень работы - без замечаний со стороны заведующего;
5 – высокий уровень работы - 1 незначительное указание;
3 – достаточный уровень работы - 2 незначительных указания;
1 – пониженный уровень работы - 3 незначительных указания;
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

Критерии оценки за качественные показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала

(кладовщик, машинист по стирке белья, кастаньяша, вахтер, техник-электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий)

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования, предотвращение аварийных ситуаций.	10-5-3-1-0	ежемесячно
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов, со стороны администрации детского сада.	10-5-3-1-0	ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- результативная экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	10-5-3-1-0	ежемесячно
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	10-5-3-1-0	Ежемесячно
5.	Своевременное и качественное оформление документации	Высокий уровень ведения требуемой документации, журналов	10-5-3-1-0	ежемесячно
	Итого:		до 50 баллов	

* показатели: **10** – очень высокий уровень работы без замечаний со стороны заведующего;
5 – высокий уровень работы - 1 незначительное указание;
3 – достаточный уровень работы - 2 незначительных указания;
1 – пониженный уровень работы - 3 незначительных указания;
0 - отсутствие мероприятий, невыполнение уровня работы

*Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ д/с № 66*

КАРТА САМОАНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ _____
Ф.И.О. _____ **период** _____

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы*	период
1.			5-3-2-1-0	ежемесячно
2.			5-3-2-1-0	ежемесячно
3.			5-3-2-1-0	ежемесячно

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

Наименование критерия	Размер выплаты (в % от ставки заработной платы)
Ведение сайта ДОУ	50%
Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий	50%
Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)	50%
Организация работы по обеспечению выполнения требований охраны труда в ДОУ, планирование мероприятий, направленных на улучшения условий труда и т.п.	50%

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МКДОУ д/с № 66

Расчетный лист за _____ месяц _____ г.

Сотрудник _____				Подразделение: _____	
Должность: _____				Табельный номер _____	
Продолжительность рабочего времени / норма часов педагогической работы: _____				Оклад, ставка заработной платы: _____	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1. Начислено				2. Удержано	
Оплата по окладу				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
➤ за работу в ночное время 35%					
➤ за совмещение профессий					
➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%					
➤ за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%					
➤ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%					
➤ за особенности деятельности					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ:					
➤ за ученую степень, почетное звание...					
➤ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					
➤ за качественные показатели деятельности (_____ баллов)					
➤ за стаж непрерывной работы					
➤ (уточнить)					
Районный коэффициент 25%					
Всего начислено				Всего удержано	
				4. Выплачено	
				перечислено за 1/2 месяца (вед. от _____)	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	

**Виды составных частей заработной платы
их наименование, используемое в формировании расчетного листка**

Наименование начисления в системе оплаты труда	Наименование используемое в расчетном листке
Оплата по должностному окладу	Оплата по окладу (по часам)
Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска	Отпуск основной
Оплата ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда	Отпуск дополнительный
Оплата ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день	
Компенсационные доплаты:	
Доплата за ночное время	Доплата за работу в ночное время
Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, расширение зон обслуживания; внутреннее совмещение	Доплата за совмещение должностей Внутреннее совмещение
Повышенная доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,	Доплата за работу в праздничные / выходные (в дневное, ночное время)
Повышенная доплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в размере 50%, за последующие часы – в размере 100%	Сверхурочная работа
Повышенная оплата на работах с вредными и (или) опасными условиями	Вредность %
Доплата за особенности деятельности	Доплата за особенности деятельности
Районный коэффициент в размере 25%	Районный коэффициент
Гарантии:	
Оплата периода повышения квалификации по среднему заработку	Дополнительный учебный отпуск (оплачиваемый)
Дополнительный отпуск для прохождения промежуточной аттестации во время обучения в учреждении высшего / среднего профессионального образования	
Оплата среднего заработка за день сдачи крови и день отдыха	Дни донорства
Оплата рабочих дней в командировке, в т.ч. времени в пути	Командировка
Оплата времени прохождения периодических медицинских осмотров по направлению работодателя	Медицинский осмотр
Оплата дней диспансеризации	Диспансеризация
Оплата периода нетрудоспособности работника за счет средств работодателя	Больничный за счет работодателя
Стимулирующие надбавки:	
Надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы	Надбавка за степень/звание
Надбавка за продолжительность непрерывной работы	Надбавка за стаж
Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности	Надбавка за качество выполняемых работ
Надбавка за квалификационную категорию	Надбавка за категорию
Премии за выполнение важных и особо важных заданий	Премия по приказу
Премияльные выплаты по итогам работы	Премия за месяц

Всего пролито, прокуратно
и скаржено почткою

57 (Прогресс) Свое (лица(ов))
Инициалы

Должность и.о. зав. архивом

Подпись Ильин

Дата «10» августа 2008 г. М.П.



С ПОЛОЖЕНИЕМ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА «ДЕТСКИЙ САД № 66 «ГАЛЧОНОК»

ознакомлен:

ФИО	Дата ознакомления	Подпись
Яценко Галина Александровна	10.08.22	
Борисова Юлия Александровна	10.08.2022	
Винокурова Анна Александровна	10.08.22	
Головкова Любовь Петровна	10.08.22	
Гулуева Виктория Сергеевна	10.08.22	
Долгушина Наталья Владимировна	10.08.22	
Донская Светлана Петровна	10.08.22	
Драгун Анастасия Валерьевна	10.08.22	
Ердакова Нина Викторовна	10.08.22	
Ерышкина Виктория Анатольевна	10.08.2022	
Замараева Анастасия Александровна	10.08.2022	
Занегина Наталья Борисовна	10.08.2022	
Ибрагимова Ольга Валерьевна	10.08.22	
Коваль Татьяна Викторовна	10.08.22	
Лопатина Наталья Викторовна	10.08.22	
Макарова Людмила Григорьевна	10.08.22	
Морозов Максим Анатольевич	10.08.22	
Морозова Анна Николаевна	10.08.22	
Мост Яна Николаевна	10.08.22	
Нарывашева Ольга Николаевна	10.08.22	

С ПОЛОЖЕНИЕМ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА «ДЕТСКИЙ САД № 66 «ГАЛЧОНОК»

ознакомлен:

ФИО	Дата ознакомления	Подпись
Папушина Ольга Викторовна	10.08.2022	
Рыбалкина Елена Леонидовна	19.08.2022	
Сазыкина Татьяна Викторовна	10.08.2022	
Семенович Елена Асламовна	10.08.2022	
Соломатина Ольга Юрьевна	10.08.2022	
Стаценко Ольга Ивановна	10.08.2022	
Тиунова Надежда Николаевна	10.08.2022	
Чеповая Надежда Алексеевна	10.08.2022	
Шевченко Наталья Васильевна	10.08.2022	
Курь Евгений Андреевна	01.09.2022	
Безручева Татьяна Дмитриевна	26.09.2022	
Морозов Максим Анатольевич	01.10.2022	
Михеевна Ольга Александровна	01.11.2022	
Джурев Владимир Кахерович	01.11.2022	
Авдускина Юлия Сергеевна	17.11.2022	
Гурь Людмила Николаевна	23.11.2022	
Фотинко Анатолий Анатольевич	09.01.2023	
Волошин Филипп Сергеевич	09.01.2023	
Василова Надежда Николаевна	11.01.2023	
Тамков Александр Васильевич	10.02.2023	