

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 9 «Росинка» г. Йошкар-Олы»

424028 РМЭ, г.Йошкар-Ола, ул. Строителей, д. 29а,
эл.почта:detsadrosinka@yandex.ru, тел. 73-02-41

УЧТЕНО

мнение профсоюзного комитета МБДОУ
«Детский сад № 9 «Росинка» г. Йошкар-Олы
Протокол от «31» августа 2020 г. № 8
Председатель профсоюзного
комитета С.И.Попова



УТВЕРЖДЕНО

приказом и.о.заведующего МБДОУ
«Детский сад № 9
«Росинка» г. Йошкар-Олы
от 31.08.2020 г. №67
Н.В.Ермакова



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления компенсационных, стимулирующих
и социальных выплат работникам на 2020-2021 учебный год**

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012г. № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», иных муниципальных, региональных и федеральных нормативных правовых актов по охране труда работников бюджетной сферы.

Настоящим Положением определяется перечень, порядок и условия установления работникам учреждения следующих выплат:

1. Выплаты компенсационного характера:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- доплаты за выполнение дополнительной работы.

2. Выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за наличие почетного звания, знака отличия, иной награды.
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

3. Социальные выплаты (материальная помощь).

Выплаты, осуществляемые работникам в соответствии с настоящим Положением, не могут ухудшить их условия оплаты труда, принятые коллективным договором.

С учётом финансовых возможностей Учреждения допускается увеличение размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренного работникам коллективным договором на срок его действия.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера

2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (в рублях).

2.2. Условия, предельный размер (минимальный, максимальный) и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

Конкретный размер выплаты работнику по всем основаниям настоящего Положения устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ), предусмотренного учреждению, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

3.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12%, но не ниже 4 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на период работы пропорционально времени работы в соответствующих условиях и объёму учебной (педагогической) нагрузки, другой выполняемой работы.

Настоящие выплаты не могут быть снижены (отменены) работнику без выполнения документально оформленных работ по устранению вредных факторов на данном рабочем месте или проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), в результате которой в установленном порядке дано заключение о полном соответствии рабочего места оптимальным или допустимым требованиям безопасности (1-2 классы).

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда (класс вредности)	% доплаты к ставке зарплатной платы, окладу, должностному окладу
1.	Повар Шеф-повар	3.2. Тяжесть трудового процесса	12 %
2.	Кухонный рабочий Заведующий хозяйством Кладовщик	3.1. Тяжесть трудового процесса	12 %

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий

3.2.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день.

Оплата осуществляется в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада, (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то оплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.2. Совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размер и форма (в процентах или в абсолютном размере), доплаты работнику устанавливаются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже размера, положенного основному работнику за тот же объем работы.

3.2.3. Работа в холодное время на открытых площадках.

Выплата производится за фактически отработанное время (часы) в период с 1 ноября по 10 апреля дворникам в размере 12% оклада.

3.2.4. Отдельные виды работ уборщику служебных помещений:

уборка санузлов - в размере 10% оклада работника за каждый санузел.

мытьё панелей, дверей, окон, уборку комнат с мебелью в размере 40% от установленной оплаты труда за фактически убираемую площадь.

3.2.5. Работа в ночное время (за каждый час работы):

в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) - в размере 50% часовой ставки, рассчитанной из оклада (ставки) работника.

3.2.6. Замена в случае неявки сменяющего работника, воспитателя (иного работника).

Оплата устанавливается как за сверхурочную работу: за первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере стоимости часа из расчёта ставки, оклада заменяющего работника.

В последующие дни оплата работы за замену отсутствующего работника производится по письменному соглашению сторон трудового договора.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В том случае оплата времени замены осуществляется в одинарном размере.

3.2.7. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Оплата устанавливается за фактически отработанное время исходя из ставки заработной платы, оклада, должностного оклада заменяющего работника в процентах или в абсолютной величине по соглашению сторон трудового договора.

3.2.8. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, и доведённой работодателем до минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце Положения, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

3.2.9. Подготовка групповых комнат к выполнению режимных моментов с детьми при отсутствии спален: младшим воспитателям - в размере 10% должностного оклада, воспитателям - 5% от ставки заработной платы.

3.2.10. Выполнение дополнительной работы.

Настоящие доплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине на учебный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые обязанности работника по занимаемой должности, предусмотренные квалификационной характеристикой, по перечню работ в следующем размере:

№ п/п	Виды дополнительной работы	Размер доплаты
1.	Работа на сайте детского сада	10%
2.	Работа в системе «Меркурий»	15%
3.	Работа на официальном сайте Единой информационной системы в	30%

	сфере закупок	
4.	Исполнение обязанностей:	
4.1	общественного инспектора по охране прав детства	20%
4.2	ответственного по охране труда	20%
4.3	ответственного по пожарной безопасности	20%
4.4	ответственного по энерго- и теплобезопасности	20%
4.5.	ответственного по гражданской обороне	20%
5.	представителя работников по регулированию трудовых отношений	20%
6.	участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме	5%

IV. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)

При наличии в Учреждении стимулирующей части и экономии базовой части фонда оплаты труда работнику осуществляются выплаты стимулирующего характера (надбавки и премии).

4.1. Надбавки

4.1.1. За интенсивность труда.

Настоящая надбавка устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени большой объем работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта.

Надбавка устанавливается на учебный год и (или) на период выполнения большого объема работы, выплачивается ежемесячно в следующем размере:

от 4000 до 10000 рублей– педагогические работники;

от 5000 рублей до 7700 рублей – младшие воспитатели;

от 4000 рублей до 7000 рублей–обслуживающий персонал;

от 4000 рублей до 10000 рублей- заведующему хозяйством.

4.1.2. За наличие почетного звания, знака отличия, иной награды.

Надбавка устанавливается на учебный год работнику, в том числе руководящему работнику, которому присвоено почетное звание, знак отличия, другая награда в сфере воспитания, просвещения и образования в следующем размере и перечню:

почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» 500 рублей;

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», - 500 рублей;

Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговорённых пунктом 4.2. настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника. В этом случае надбавка устанавливается на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, наград надбавка устанавливается по максимальному значению соответствующей награды.

4.1.3. За стаж работы

Надбавка устанавливается:

педагогическим работникам - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;

младшим воспитателям – за стаж работы с детьми, либо за стаж работы в данном учреждении;

другому учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу – за стаж работы в учреждении (либо в образовательных учреждениях города).

Надбавка является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника в следующем размере:

5 процентов – за стаж от 1 года до 10 лет;

10 процентов – за стаж от 10 до 20 лет;

15 процентов – за стаж от 20 до 30 лет;

20 процентов – за стаж свыше 30 лет.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также иная работа, определенная приложением № 1 к Положению, утвержденному решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V.

Право решать вопрос о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.1.3 настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы с детьми, стаж работы в учреждении) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

4.1.4. Надбавка молодому специалисту.

Надбавка устанавливается в размере **20%** к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогического работника на срок первых трёх лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или среднего профессионального образования.

Условия установления (продления) надбавки:

работник является основным работником и с ним заключён трудовой договор по педагогической специальности;

работник имеет статус «молодой специалист», то есть впервые окончил образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении;

исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;

на работника, в период получения надбавки по пункту 4.1.4, не распространяются условия пункта 4.1.3 настоящего Положения.

Надбавки, указанные в пунктах 4.1.2- 4.1.4 выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

4.2. Премии

4.2.1. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Настоящая премия является единовременной и производится по итогам выполнения задания одним или группой работников по устранению аварийных ситуаций, срочных ремонтных работ, мероприятий по подготовке к новому учебному году, а также других работ по обеспечению бесперебойного функционирования Учреждения, в том числе по заданию учредителя. Размер

премии устанавливается от 50 до 200 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

4.2.2. Премия за высокие результаты работы.

Настоящая премия является единовременной и производится за высокие результаты коллективно выполненной работы, направленной на повышение авторитета (имиджа) учреждения по итогам значимых для учреждения (отрасли, города) мероприятий: смотр, конкурс, выставка, конференция и других мероприятий.

Премия работнику устанавливается в размере до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работника в процентном отношении или абсолютном значении в рублях, в зависимости от личного вклада в коллективный труд. Коэффициент участия каждого работника определяется Комиссией по оценке эффективности труда работников, созданной с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.3. Премии по итогам работы.

Премия устанавливается по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год), максимальным размером не ограничивается.

Размер премии работнику определяется по балльной системе путём умножения стоимости одного балла на суммарное количество набранных работником баллов. Стоимость одного балла по каждой профессиональной группе определяется делением суммы стимулирующего фонда (фонда премирования) на сумму баллов всех работников.

При проведении оценки качества и количества выполненной сотрудником работы для определения размера премии устанавливается минимальный совокупный показатель достижений – 10 баллов.

Для принятия решения об установлении работникам премии руководитель учитывает мнение профкома в порядке, определённом статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, и заключение Комиссии по оценке эффективности труда персонала в соответствии с настоящими показателями и критериями:

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка достижений в баллах
Воспитатель		
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (Посещаемость составляет свыше 75%). Снижение уровня заболеваемости в сравнении с предыдущим периодом в данной группе. Отсутствие травматизма.	0 – 30
2.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, регулярность обновления экспозиций. Качественное состояние прогулочного участка и создание условий для организации прогулки.	0 – 20
3.	Создание условий для гармоничного развития воспитанников в соответствии с ФГОС ДО. Результативность участия воспитанников в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (ДОУ/район/город, республика).	10
4.	Результаты транслирования педагогического опыта. (Публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДОУ. Выступление на научно практических конференциях, семинарах, методических объединениях (ДОУ/район/город, республика). Участие в конкурсах профессионального мастерства).	0 – 10
5.	Организация взаимодействия с родителями воспитанников. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и	0 – 10

	высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие задолженности по родительской плате.	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации (календарные планы, табель посещаемости, утренний фильтр)	0 – 20
	Итого	100
Старший воспитатель		
1.	Эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса и работы с кадрами (соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы педагогов в форме открытых занятий, публикаций и т.д.)	0 - 30
2.	Организация работы по введению ФГОС ДО. Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	0 - 20
3.	Результаты транслирования педагогического опыта. (Публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДОУ. Выступление на научно практических конференциях, семинарах, методических объединениях (ДОУ/район/город, республика). Участие в конкурсах профессионального мастерства).	0 - 10
4.	Участие в создании образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, регулярность обновления экспозиций); актуальность содержимого методического кабинета	0 - 20
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации, определённой должностной инструкцией.	0 - 20
	Итого	100
Музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед		
1.	Подготовка к участию и результативность участия воспитанников в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (ДОУ/район/город, республика).	0 – 20
2.	Результаты транслирования педагогического опыта. (Публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДОУ. Выступление на научно практических конференциях, семинарах, методических объединениях на уровне республики, города, микрорайона. Участие в конкурсах профессионального мастерства)	0 – 10
3.	Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, уголка; содержание и обновление экспозиций)	0 - 20
4.	Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса.	0 - 20
5.	Взаимодействие с родителями. Отсутствие конфликтов и обоснованных жалоб.	0 – 10

	Уровень информированности родителей.	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации, определённой должностной инструкцией.	0 – 20
	Итого	100
Заведующий хозяйством		
1.	Уровень оперативности в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения.	0 – 40
2.	Высокий уровень контроля и своевременное обеспечение выполнения всеми сотрудниками санитарно-гигиенических условий, требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	0 - 20
3.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления.	0 – 20
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации, определённой должностной инструкцией.	0 – 20
	Итого	100
Младший воспитатель		
1.	Качественное проведение текущих и генеральных уборок, помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН (отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб).	0-20
2.	Качественная организация питания детей (привитие детям культурно-гигиенических навыков, эстетичное оформление подаваемых детям блюд, сервировка столов, соблюдение норм блюд при раздаче).	0-20
3.	Активное взаимодействие с воспитателем (Оказание помощи воспитателям при подготовке к смотрам, конкурсам, проявление активности при организации режимных моментов)	0-20
4.	Участие в мероприятиях по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (проведение закаливающих процедур)	0-20
5.	Уровень производственной дисциплины по соблюдению санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения	0-20
	Итого	100
Работники пищеблока		
1.	Обеспечение высокого уровня качества приготовления блюд. Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны участников образовательного процесса	0 – 40

2.	Уровень производственной дисциплины по соблюдению санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб.	0 – 40
3.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, эффективное проведение генеральной уборки. Обеспечение сохранности имущества, оборудования и инвентаря	0 – 20
	Итого	100
Секретарь-машинистка, калькулятор, обслуживающий персонал		
1.	Уровень содержания закреплённых за работником помещений, территории учреждения.	0 – 20
2.	Уровень производственной дисциплины по соблюдению санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения	0 – 20
3.	Уровень исполнительской дисциплины. Своевременное и грамотное ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря-машинистки, калькулятора).	0 – 20
4.	Оказание помощи и участие в мероприятиях детского сада, района, города, республики.	0 – 20
5.	Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса.	0 – 20
	Итого	100

4.2.4. Премия за долголетний добросовестный труд в связи с юбилеем работника либо учреждения, профессиональным или государственным праздниками, награждением Почетными грамотами.

1) Премия за долголетний добросовестный труд выплачивается работнику при наступлении события в размере от 500 рублей до одной ставки заработной платы, оклада, должностного оклада, но не более 10000 рублей единовременно. При определении размера премии учитывается стаж работы в учреждении или в учреждениях образования (суммарно), в том числе: в связи с профессиональным или государственным праздниками - не менее одного года, в связи с юбилеем работника или учреждения – не менее 5 лет.

2) Премия в связи с юбилеем работника выплачивается при достижении следующего возраста:

женщины – 50, 55, 60 лет;

мужчины - 50, 60, 65 лет;

мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости.

3) В связи с юбилеем учреждения - 25, 50, 75 лет.

4) В связи с профессиональными государственными праздниками – День воспитателя и всех дошкольных работников, Международный день защиты детей, Международный женский день, День защитника Отечества.

5) В связи с награждением Почетными грамотами:

Управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола - 500 руб.
Администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» - 10% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Министерства образования и науки Республики Марий – Эл – 20% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Премии по пунктам 1-5 не ограничиваются количеством выплат в год, производятся при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения. Конкретный размер премии определяется исходя из финансовых возможностей учреждения, устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения профкома.

При наличии дисциплинарного взыскания в учётный период установление премии работнику работодателем не рассматривается, за исключением премии в связи с юбилеем работника.

Уменьшение размера или отмена премии осуществляется с учётом мнения ВОППО и на основании приказа по учреждению, в котором даётся обоснование действий работодателя.

V. Социальные выплаты

5.1. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, работнику выплачивается материальная помощь в размере от 500 рублей до одной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), но не более 10 000 рублей единовременно по следующим основаниям:

- рождение ребёнка;
- болезнь работника или близкого члена семьи (муж, жена, дети, родители), повлекшая значительные материальные затраты на лечение;
- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители).

5.2. Решение о необходимости и конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

VI. Заключительные положения

6.1. Выплаты, установленные работнику по настоящему Положению на учебный год (по тарификации) или на любой длительный срок свыше 2 месяцев, могут быть сняты или уменьшены в связи:

- с окончанием срока действия условий выплаты;
- с уменьшением объёма или продолжительности работы в указанных сторонами трудового договора условиях;
- по письменному соглашению сторон трудового договора.

6.2. Все виды выплат снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения профкома в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД.

6.3. Настоящее положение действует с 01.09.2020 года по 31.08.2021 года. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение в течение его действия осуществляется по инициативе представителей работодателя и (или) работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение обсуждено на общем собрании работников

МБДОУ «Детский сад № 9 «Росинка».

Протокол от 31.08.2020 № 8.