

Юридический адрес работодателя:
633511, НСО, Черепановский район
Р.п. Посевная Ул.Фурманова 58
т./ф. 8(383)45-48-163

Принят на общем собрании
количество работников 18
протокол № 3
«14» сентября 2026 г.



Представитель работодателя-
руководитель организации
Кошель М.А.
«14» сентября 2026г.

Представитель работников-
председатель первичной профсоюзной
организации
Бойко Л.А.
«14» сентября 2026г.

Дополнительное соглашение № 1

к Коллективному договору
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Детского сада «Солнышко» р.п. Посевная
2025 - 2028 годы

**Кошель
М.А.**

Подписано цифровой
подписью: Кошель
М.А.

Дата: 2026.10.05
09:39:33 +07'00'

Зарегистрирован
в отделе труда администрации
Черепановского района

Регистрационный № 38-25/1
от «14» сентября 2026 г.



Министр отдела труда
Юрченко А.И.
(должность, фото и подпись)

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Солнышко» р.п. Посевная (МДОУ детский сад «Солнышко» р.п. Посевная) (далее – Работодатель) в лице заведующей Кошель Марины Анатольевны, действующей на основании устава, с одной стороны и работники (далее – Работники) в лице представителя – председателя профсоюза Бойко Любовь Александровны с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания от «28» августа 2026 года № 4) в соответствии со статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1.7. коллективного договора от «17» сентября 2025 года заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем.

1. Внести следующие изменения в коллективный договор от «17» сентября 2025 года на 2025–2028 годы:

Изложить в новой редакции Приложение № 4 к Коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников МДОУ детского сада «Солнышко» р.п. Посевная Черепановского района Новосибирской области».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01 сентября 2026г и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол № 3
от «14» сентября 2026 г.



Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
Бойко Л.А.
протокол от «14» 09
2026 г. № 4

Положение о системе оплаты труда работников МДОУ детского сада «Солнышко» р.п. Посевная Черепановского района Новосибирской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Солнышко» р.п. Посевная (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;
- постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 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";
- Областное отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы;
- Территориальное отраслевое соглашение по образовательным учреждениям, расположенным на территории Черепановского района и находящимся в ведомстве министерства образования Новосибирской области, на 2026-2029 гг. (подписано 12 марта 2026 года).
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

➤ 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;

- выплаты 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

ной 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) 15 числа текущего месяца и 30 (28 февраля) числа текущего месяца, путем перечисления на счет работника в банке Левобережный и ПАО Сбербанк или другой банк по заявлению работника. Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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 №11 настоящего Положения.

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

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

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, 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.

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

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

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»).

2.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества воспитанников).

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

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся: завхоз, делопроизводитель, калькулятор.

III. Определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам

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

➤ Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 гг.:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу;

➤ приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»:

- рабочим общеотраслевых профессий.

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

3.3. 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.

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.

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

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

3.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 № 196 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:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель музыки	музыкальный руководитель,
2	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
3	Воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
4	Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю) (старший) педагог дополнительного образования

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

3.8. На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого приведена в *приложении № 1* к настоящему Положению.

3.9. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 04 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о По-

рядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»:

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;

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

3.10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель		15 042
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования,		15 689
3 квалификационный уровень	Воспитатель		16 147
4 квалификационный уровень	старший воспитатель,	27093	

3.11. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

IV. Виды выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- ✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;
- ✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.

4.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,

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

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

4.3. За особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Областном отраслевом соглашении по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 гг.:

27	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	2% за ребенка но не более 20%*
----	--	--------------------------	--------------------------------

Перечень работающих с воспитанниками, которые не осуществляют воспитание детей непосредственно в группах (*Музыкальный руководитель*), согласно перечню в приведенной таблице, которым доплаты производятся в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, согласно перечню в приведенной таблице, за каждого ребенка 2% не более 20%.

4.4. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности или в абсолютном размере с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда работников учреждения по порядку, условиям и размеру выплат с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.9. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.10. Выплаты компенсационного характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

V. Порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

5.2. Виды выплат:

- за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- вознаграждение по итогам работы;

5.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются как по основной должности, так и по совместительству в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.4. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада, в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию. При этом, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, указанные выплаты устанавливаются в абсолютном размере: 1315,44 руб. за I квалификационную категорию и 2630,88 руб. за высшую квалификационную категорию. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

5.5. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с условиями пункта 7.3 коллективного договора. При этом, ежемесячную стимулирующую надбавку молодому специалисту из числа педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню, установить в абсолютном размере 4110,75 руб.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{ст суб.}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

$\text{ФОТ}_{\text{ст пед}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель).

$\text{ФОТ}_{\text{ст увп}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

$\text{ФОТ}_{\text{ст ауп}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующая).

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

$$\text{ФОТ}_{\text{ст пед}} = \text{ФОТ}_{\text{пед пост}} + \text{ФОТ}_{\text{пед дл}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ст пед}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пед пост}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню;

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{ст м}} = \text{ФОТ}_{\text{ст др}} + \text{ФОТ}_{\text{ст моп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст ин}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ст м}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

$\text{ФОТ}_{\text{ст др}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (завхоз, специалист в сфере закупок, делопроизводитель, калькулятор)*.

ФОТ_{ст.мол} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик, сторож, рабочий по обслуживанию здания, машинист по стирке и ремонту спецодежды)*;

ФОТ_{ст.ин} - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша)*.

5.9. В учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), действующая согласно Положения о Комиссии Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Солнышко» р.п. Посевная, утвержденного локальным актом учреждения, которая организует работу в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

5.10. Решение об установлении премий по итогам конкретного календарного периода в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в *приложении №3*, рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

5.11. Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в *приложении №4*. Премия за выполнение важного, особо важного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.12. По результатам достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения Комиссией осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников в соответствии с утвержденными в Положении качественными критериями. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по балльной системе в соответствии с утвержденными критериями:

- педагогическому персоналу – *приложение №5,6*;
- младшему обслуживающему персоналу - *приложение №7,8*;
- иным работникам – *приложение №9*.

5.13. При определении размера стимулирующих выплат работникам учитывается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов), которая устанавливается по отдельным критериям с отражением условий начисления в конкретных показателях.

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

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания.

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.

5.15. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (форма листа самооценки работника прилагается в *приложении №10*) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 22 числа текущего периода.

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

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

5.18. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

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

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

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

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

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 24.04.2025 № 540 «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.

6.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения, и выплачиваются из фонда оплаты труда учреждения, направленной на стимулирование руководителя учреждения.

VII. Требования к организации работы Комиссии

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

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

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

7.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии (если указанный порядок установлен локальным актом Положением о Комиссии);
- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

7.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, для ознакомления работников под роспись.

7.6. 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.

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

7.8. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с количеством баллов;
- стоимость балла;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Бухгалтер бухгалтерского центра:

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

содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов.

7.9. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

VIII. Заключительное положение

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

8.2. 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.



Утвержден:
Подпись: Давыдов
от «14» 09 2016г.
№ 9-1/4

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
нервничной организации
протокол
от «14» 09 2016г. № 4

Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детского сада «Солнышко»
Р.П. Посевина

Тарификация педагогического персонала
на «1» сентября «___» года

№ п/п	Ф.И.О	Наименован ие должности	Вид выполняе мой работы (основная, совместит ельство)	Копиче ство стнов	осв.д. ставка работ ной плата	Фонд	Выплаты характера				компенсационного				Выплаты постоянного стимулирующего характера				ИТОГ О	районный коэффици ент	Итого з/п в месяц
							ночные	вредн осль	президи чие	Итого компе нсаци онных выплат	Иные стимулирующего характера	выплаты стимулирующего	Пособия	За квалификационну ю категорию 1315,44 – 1 кат 2630,88 - высш	Итого стимулиру ющих выплат						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Итого:																					
Всего по учреждению																					

Ведущий экономист _____

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от
«14» 08 2006г. № 3



Мотивированное мнение;
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «14» 08 2006г. № 4

Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детского сада «Солнышко»
р.п. Посевная

Перечень стимулирующих выплат (надбавки постоянного характера)

Виды выплат и условия		% от оклада (ставки заработной платы)
№ п.п		
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания, спортивные звания	в соответствии с ООС Минобр НСО*
2	За нагрудные знаки	в соответствии с ООС Минобр НСО
3	За ученую степень: Кандидат наук Доктор наук	в соответствии с ООС Минобр НСО
4	За почетную грамоту отраслевых Министерств РФ	в соответствии с ООС Минобр НСО*
5	За знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	в соответствии с ООС Минобр НСО*
6	За педагогическую деятельность в течение 3-лет после получения педагогического образования (молодые специалисты)	
	В течение трех лет с момента заключения трудового договора *	25%

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детского сада «Солнышко»
р.п. Посевная

Принято на общем собрании трудового

коллектива

протокол

от «14» 08 2016г. № 3



Мотивированное мнение:

Председатель профсоюзной первичной
организации
протокол от «14» 08 2016г. № 4

Премии по итогам конкретного календарного периода

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада
1	Премия по итогам календарного года (наполняемость групп, посещаемость)	1 раз в год педагогическим работникам	10 %
2	Премия по итогам года (отсутствие замечаний, предписаний)	1 раз в год младшему обслуживающему персоналу	10%

Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детского сада «Солнышко»
р.п. Посевная

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от «14» 08 2022г. № 1



Принято
на общем собрании трудового коллектива
протокол от «14» 08 2022г. № 3

Заведующая
приказ от «14» 08 2022г. № 9-1/1

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада, сумма*
1	За призовое место в районном конкурсе «Воспитатель года»	однократно	10%

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы

Качественные показатели (значения показателей)		ВОСПИТАТЕЛЬ		Размер возможных стимулирующих выплат (баллы)	Баллы
1. Обеспечение высокой посещаемости для					
- группа раннего возраста от 30% - 55%	2				
- группа раннего возраста от 55% - 90% и более	5				
- группы 2 мл. ср. ст. подг. от 40% - 70%	2				
- группы 2 мл. ср. ст. подг. от 70% - 90% и более	5				
2. Организация предметно-развивающей среды в детском саду и на площадках (изготовление и обновление учебного, наглядного и игрового материала).	1				
3. Уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, планы воспитательно-образовательной работы, протоколы родительских собраний, табель посещаемости, тетрадь сведений о родителях, списки детей, посадка за столами, диагностика образовательной деятельности)	3				
Наличие замечаний	-1				
4. Результативность участия (очное) воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (за каждый конкурс)					
- на федеральном уровне	5				
- на областном уровне	3				
- на муниципальном уровне	2				
- внутри учреждения	1				
5. Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий					
- презентации	2				
- наглядные публикации в СМИ	1				
6. Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, круглых столах, методических объединениях, открытых мероприятиях: педагог, открытое занятие, мастер-класс и т.д.)					
- на областном, федеральном уровне	3				
- на муниципальном уровне	2				
- внутри учреждения	1				
7. Личное участие педагога в конкурсах (очное)					
- на областном уровне	3				
- на районном уровне	2				
- на уровне ДООУ	1				
8. Не соблюдение правил «Кодекса профессиональной этики», нарушение трудовой дисциплины, создание конфликтных ситуаций в ДООУ	-5				

9. Сотрудничество с сообществом (экскурсия, ДК, ДТ, СОШ)	1	
10. Участие в мероприятиях ДОУ	2	
- Подготовка атрибутов, костюмов	1	
- оформление группы	1	
- исполнение роли в других группах	2	
1 роль	2	
2 и более роли	1	
11. Непосредственная работа с группой детей по привлечению к участию (акции, выставки, конкурсы, проекты и т.д.)	1	
12. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями САНПиН.	1	
Соблюдение режима дня.	1 (-1)	
13. Отсутствие (Наличие) обоснованных обращений воспитанников, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1 (2)	
14. Участие в общественных мероприятиях ДОУ (с привлечением родителей)	1 (2)	
- субботник	1 (2)	
- мероприятия поселка	1 (2)	
- мероприятия района	1 (2)	
ИТОГО максимальное количество баллов	53	

Качественные показатели (значения показателей)	Размер возможных стимулирующих выплат (баллы)	Баллы
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	1 (-1)	
1. Соблюдение (не соблюдение) режима дня и двигательной нагрузки детей в соответствии САНПиН	1	
2. Организация предметно-развивающей среды в детском саду и на площадках (изготовление и обновление учебного, наглядного и игрового материала).	3	
3. Уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, планы воспитательно-образовательной работы, протоколы родительских собраний, табель посещаемости, тетрадь сведений о родителях, списки детей, посадка за столами, диагностика образовательной деятельности)	-1	
Наличие замечаний	5	
4. Результативность участия (очное) воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (за каждый конкурс)	3	
- на федеральном уровне	2	
- на областном уровне	1	
- на муниципальном уровне		
- внутри учреждения		
5. Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	2	
- презентации	1	
- наличие публикаций в СМИ		

6. Распространение и обобщение педагогического опыта (выступления в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, круглых столах, методических объединениях, открытых мероприятиях: педсовет, открытое занятие, мастер-класс и т.д.) - на областном, федеральном уровне - на муниципальном уровне - внутри учреждения	3 2 1	
7. Личное участие педагога в конкурсах (очное) - на областном уровне - на районном уровне - на уровне ДООУ	3 2 1	
8. Не соблюдение правил «Кодекса профессиональной этики», нарушение трудовой дисциплины, создание конфликтных ситуаций в ДООУ	-5	
9. Сотрудничество с социумом (экскурсия, ДК, ДТ, СОШ)	2	
10. Участие в мероприятиях ДООУ - Подготовка аттрибутов, костюмов - оформление зала - исполнение роли в других группах 1 роль 2 и более роли	2 2 1 2	
11. Работа с родителями по привлечению к участию (акции, выставки, конкурсы, проекты и т.д.)	2	
12. Содержание в порядке методического кабинета.	3	
13. Участие в общественных мероприятиях ДООУ - субботник - мероприятия поселка - мероприятия района	1 1 1	
14. Организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, развлечения, флешмоб и т.д.)	5	*
Итого максимальное количество баллов		53

Качественные показатели (значения показателей)		Размер возможных стимулирующих выплат (б/д/млн)	Баллы
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
1. Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы		2	
2. Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта		3	

3. Взаимодействие с семьями, воспитанников, отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	2	
Наличие жалоб	-3	
4. Востребованность дополнительных общеобразовательных программ (обязательно для учреждений, программы которых включены в реестр образовательных программ персонализированного финансирования дополнительного образования детей)	3	
* образования детей)	5	
5. Своевременное и качественное предоставление отчетов по Доп. образованию	-2	
6. Процент вовлеченности воспитанников в дополнительное образование	1	
До 95%	3	
95-98%		
99-100%		

Приложение №6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детского сада «Солнышко»
р.п. Посевная

Качественные показатели (значение показателя) СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ		Размер возможных стимулирующих выплат (б.б.б.)	Баллы
1. Методическое сопровождение педагогов по трансляции распространения и обобщения педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях, круглых столах и т.д.)	- на областном уровне - на муниципальном уровне - внутри сада	5 3 1	
2. Личные выступления по трансляции распространения и обобщения педагогического опыта (выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях, круглых столах и т.д.)	- на областном уровне - на муниципальном уровне - внутри сада	5 3 1	
3. Личное участие в конкурсах, фестивалях и т.п. (за каждый конкурс)	- на федеральном уровне - на областном уровне - на муниципальном уровне - внутри учреждения	7 5 3 1	
4. Не качественное и не своевременное ведение и сдача документации (планы, анализы, отчеты, диагностика образовательной деятельности)		- 5	
5. Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий:	- подготовка презентаций - наличие публикаций	2 2	
6. Повышение квалификации педагогов по вопросам ФГОС ДО	- посещение районных и областных МО - прохождение курсовой подготовки - аттестация на I и высшую категорию (единовременно)	2 1 3	
7. Вклад в развитие Учреждения : проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции выставки, дни открытых дверей)		2	
8. Качество взаимодействия с родителями (общие родительские собрания, оформление стендов)		1	
9. Разработка программ общего и дополнительного образования		2	
10. Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей и родителей		1	
11. Проведение ВСОКО		3	
Максимальное количество баллов		53	

**Перечень
критериев оценивания за качественные показатели
младшего обслуживающего персонала**

Качественные показатели (значения показателей)		Размер возможных стимулирующих выплат (баллы)	Баллы
МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ			
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями САНПИН		5	
2. Активное участие в создании предметно-развивающей среды		5	
3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		5	
4. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного состояния помещений групповых помещений при наличии замечаний		5	
5. Работа с детьми до 3-х лет		5	
6. За сохранность вверенного имущества в группе		5	
7. Работа по благоустройству территории ДОУ		5 (за каждое участие)	
8. Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)		30	
9. Участие в ремонтных работах ДОУ (единовременно)		5 (за каждое)	
10. Участие в мероприятиях ДОУ - пошив костюмов - изготовление декораций - подготовка атрибутов - исполнение роли			

Перечень критериев оценивания за качественные показатели младшего-обслуживающего персонала

Качественные показатели (названия показателей)		
РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ		
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	5	Размер возможных стипендиальных выплат (баллы)
2. Наличие замечаний по несоблюдению СанПиН, пожарной безопасности, электробезопасности	минус 5	
3. Подготовка с зимнему сезону	5	
4. Сохранность оборудования в помещениях ДОУ	5	
5. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5	
6. Работа по благоустройству помещений и территории ДОУ	5	
7. Не соблюдение правил «Кодекса профессиональной этики», нарушение трудовой дисциплины, создание конфликтных ситуаций в ДОУ	минус 5	
8. Участие в ремонтных работах ДОУ (единовременно)	30	
9. Участие в общественной жизни учреждения	5 (за каждое участие)	
10. Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	5	

Качественные показатели (названия показателей)		
УБОРЩИК ТЕРРИТОРИИ		
11. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	5	Размер возможных стипендиальных выплат (баллы)
12. Наличие замечаний по несоблюдению СанПиН, пожарной безопасности, электробезопасности	минус 5	
13. Подготовка с зимнему сезону	5	
14. Сохранность оборудования в помещениях ДОУ	5	
15. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5	
16. Работа по благоустройству помещений и территории ДОУ	5	
17. Не соблюдение правил «Кодекса профессиональной этики», нарушение трудовой дисциплины, создание конфликтных ситуаций в ДОУ	минус 5	
18. Участие в ремонтных работах ДОУ (единовременно)	30	

19. Участие в общественной жизни учреждения	5 (за каждое участие)	
20. Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	5	

Качественные показатели (значения показателей)		Баллы
СТОРОЖ		
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями САНПиН	5	
2. Отсутствие обоснованных жалоб	5	
3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5	
4. Нарушение САНПиН, электробезопасности, пожарной безопасности	минус 5	
5. Отсутствие порчи имущества во время дежурства, сохранность материальных ценностей ДОУ	5	
6. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5	
7. Работа по благоустройству территории ДОУ	30	
8. Участие в ремонтных работах ДОУ (единовременно)	5 (за каждое участие)	
9. Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)		

Качественные показатели (значения показателей)		Баллы
УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ		
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями САНПиН	5	
2. Качество генеральных уборок, закрепленных помещений ДОУ	5	
3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5	
4. Нарушение САНПиН, электробезопасности, пожарной безопасности	минус 5	
5. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	5	
6. Работа по благоустройству территории ДОУ	30	
7. Участие в ремонтных работах ДОУ (единовременно)	5 (за каждое участие)	
8. Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)		

Качественные показатели (значения показателей)		Баллы
КЛАДОВЩИК		
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями САНПиН	5	
2. Качественное обеспечение санитарного состояния складских помещений для хранения продуктов	5	
3. Своевременность и правильность заказа продуктов	5	
4. Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	5	

5. Обеспечение выполнений требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	3	
6. Нарушение САНПИН, электробезопасности, пожарной безопасности	минус 5	
7. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	5	
8. Работа по благоустройству территории ДООУ	5	
9. Участие в ремонтных работах ДООУ (единовременно)	30	
10. Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)	5 (за каждое участие)	

Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным работникам

№	Качественные показатели (значения показателей)	Размер возможных стимулирующих выплат (баллы)	Баллы
	ЗАВЕДУЮЩАЯ ХОЗЯЙСТВОМ		
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями САНПиН	5	
2.	Своевременное обеспечение качественными продуктами питания, моющими и дезинфицирующими средствами	5	
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременная подача информации в контролирующие органы	5	
4.	Нарушение САНПиН, электробезопасности, пожарной безопасности	минус 5	
5.	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности	5	
6.	Экономия и обоснованный расход финансовых средств	5	
7.	Работа по благоустройству территории ДОУ	5	
8.	Участие в ремонтных работах ДОУ (единовременно)	30	
9.	Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)	5 (за каждое участие)	
№	Качественные показатели (значения показателей)	Размер возможных стимулирующих выплат (баллы)	Баллы
	КАЛЬКУЛЯТОР		
10.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями САНПиН	5	
11.	Своевременное обеспечение качественными продуктами питания, моющими и дезинфицирующими средствами	5	
12.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременная подача информации в контролирующие органы	5	
13.	Нарушение САНПиН, электробезопасности, пожарной безопасности	минус 5	
14.	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности	5	
15.	Экономия и обоснованный расход финансовых средств	5	
16.	Работа по благоустройству территории ДОУ	5	
17.	Участие в ремонтных работах ДОУ (единовременно)	30	
18.	Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)	5 (за каждое участие)	

**Качественные показатели (значения показателей)
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ**

1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДООУ в соответствии с требованиями САНПиН	5	Размер возможных стимулирующих выплат (баллы)	Баллы
2. Качественное ведение документации	5		
3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременная подача информации в контролирующие органы	5		
4. Нарушение САНПиН, электробезопасности, пожарной безопасности	минус 5		
5. Отсутствие обоснованных жалоб	5		
6. Экономия и обоснованный расход финансовых средств	5		
7. Работа по благоустройству территории ДООУ	5		
8. Участие в ремонтных работах ДООУ (единовременно)	30		
9. Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)	5 (за каждое участие)		

**Качественные показатели (значения показателей)
СПЕЦИАЛИСТ В СФЕРЕ ЗАКУПОК**

10. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДООУ в соответствии с требованиями САНПиН	5	Размер возможных стимулирующих выплат (баллы)	Баллы
11. Качественное ведение документации	5		
12. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременная подача информации в контролирующие органы	5		
13. Нарушение САНПиН, электробезопасности, пожарной безопасности	минус 5		
14. Отсутствие обоснованных жалоб	5		
15. Экономия и обоснованный расход финансовых средств	5		
16. Работа по благоустройству территории ДООУ	5		
17. Участие в ремонтных работах ДООУ (единовременно)	30		
18. Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)	5 (за каждое участие)		

**Качественные показатели (значения показателей)
ПОВАР**

1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДООУ в соответствии с требованиями САНПиН	5	Размер возможных стимулирующих выплат (баллы)	Баллы
2. Наличие замечаний по несоблюдению САНПиН	минус 5		
3. Соблюдение утвержденного 10-дневного меню, работа по технологическим картам	5		
4. Сохранность оборудования в пищеблоке	5		
5. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5		

6.	Соблюдение режима и норма выдачи блюд, качество приготовления пищи	5	
7.	Ведение необходимой документации (журнал бракеражной комиссии, пробы и т.д.)	5	
8.	Не соблюдение правил «Кодекса профессиональной этики», нарушение трудовой дисциплины, создание конфликтных ситуаций в ДОУ	минус 5	
9.	Участие в ремонтных работах ДОУ (единовременно)	30	
10.	Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)	5 (за каждое участие)	

Качественные показатели (значения показателей)		Размер возможных стимулирующих выплат (баллы)	Баллы
МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ			
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ в соответствии с требованиями САНПиН	5	
2.	Наличие замечаний по несоблюдению САНПиН, электробезопасности, пожарной безопасности	минус 5	
3.	Сохранность оборудования в прачечной	5	
4.	Соблюдение режима смены белья	5	
5.	Обеспечение выполнений требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5	
6.	Обеспечение норм САНПиН при стирке белья и содержания помещений	минус 5	
7.	Нарушение трудовой дисциплины, создание конфликтных ситуаций в ДОУ	5	
8.	Отсутствие обоснованных жалоб	30	
9.	Участие в ремонтных работах ДОУ (единовременно)		
10.	Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)	5 (за каждое участие)	

Качественные показатели (значения показателей)		Размер возможных стимулирующих выплат (баллы)	Баллы
КАСТЕЛЯНША			
11.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ в соответствии с требованиями САНПиН	5	
12.	Наличие замечаний по несоблюдению САНПиН, электробезопасности, пожарной безопасности	минус 5	
13.	Сохранность оборудования в прачечной	5	
14.	Соблюдение режима смены белья	5	
15.	Обеспечение выполнений требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5	
16.	Обеспечение норм САНПиН при стирке белья и содержания помещений	минус 5	
17.	Нарушение трудовой дисциплины, создание конфликтных ситуаций в ДОУ	5	
18.	Отсутствие обоснованных жалоб	30	
19.	Участие в ремонтных работах ДОУ (единовременно)		
20.	Участие в общественной жизни Учреждения (мероприятия Поселка, района)	5 (за каждое участие)	

Лист оценки деятельности (категория работника) _____ за _____ период (месяц, квартал, полугодие, учебный год)

 (ФИО)

Критерий	Показатели по критерию	Оценка деятельности в баллах		
		работника	администратором	комиссией
Итого				

Критерий	Показатели по критерию	Оценка деятельности в баллах		
		работника	администратором	комиссией
Итого				

Расчетный лист

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «СОЛНЫШКО» Р.П. ПОСЕВНАЯ				
Расчетный листок за 20 г			Таб.№	
Фамилия, имя, отчество				
Подразделение			Лс№	
Должность :			ставка	Норма
Период	Вид начисления/удержания	Параметры	Расчет	Сумма
	Оклад За работу в тяжелых и вредных условиях труда Стимулирующие выплаты Ночные За работу в праздничные дни по графику Надбавка за совмещение За наличие квалификационной категории К. выплаты Замещение Премия разовая (к праздникам, к юбилею, прочее...) Районный коэффициент отпуск			
			Начислено:	
	Взнос в профсоюзный фонд Исполн. Лист Удержание зарплаты в банк Налог на доходы физических лиц Налог на доходы физических лиц РК			
			Удержано:	
На карту:			К выдаче:	
В т.ч.:	Начислено:	Удержано:	На карту:	К выдаче:
ЗП ДС бюдж 2п ЗП ДС бюдж 1 п ЗП ДС дотация 1 ЗП ДС Дотация 2 Отпуск ДС Субвен Отпуск ДС Дотац				

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью на 17
десяти листах

Забегнувшись в
гетманский двор
п. Давидов

