ПРИНЯТО:
На общем собрании
работников МБДОУ д/с № 30
Протокол от «30» 08 2026г. № 1

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом от «01» 09 2026 г. № 295-ОД

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 30
Протокол от «28» 08 202 г. № 20

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА «ДЕТСКИЙ САД № 30 «СНЕГИРЁК»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 30 «Снегирёк» (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;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 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. № 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 *2024 – 2026* годы (далее – Соглашение);

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- ✓ должностной оклад, 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, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П..

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

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 (пункт 3.11 Тарифного соглашения).

1.7. На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению (с учетом норм пункта 6.2.5. Соглашения) в точном соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемое в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), а также обеспечивается:

- порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы, а также всех видов выплат

компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации в период отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (пункт 1.5. Тарифного соглашения и 6.2.5.Соглашения).

1.8. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в банке УбРиР пропорционально отработанному времени:

за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 10 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 25 числа месяца, следующего за расчетным.

1.9. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы 10 числа за календарный месяц (письма Роструд о возможности один раз в месяц от 19.10.2021 № ПГ/30623-6-1, от 17.09.2021 № ПГ/26944-6-1 и от 24.12.2007 № 5277-6-1) 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 учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (*форма расчетного листа* – приложение № 5 настоящего Положения).

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

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

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;

- ✓ количества воспитанников в учреждении;
- ✓ поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

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

- 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.

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).

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения 60 %.

К основному персоналу учреждения 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»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждений

- Педагогические работники;
- Учебно-вспомогательный персонал.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* **–** 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 гарантированной части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТс***т суб,* где

ФОТ*ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ *б суб* **–** фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы должностной оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);
- административно- управленческого персонала (заведующий);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель), а также иных работников, связанного с учебным процессом.

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из гарантированной части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*г м*+ **ФОТс***т м,* где

ФОТ*ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ *г м* **–** 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, в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания работникам учреждения из числа:

- другого персонала (главный бухгалтер, заведующий хозяйством);
- младшего - обслуживающего персонала (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, дворник);
- иного персонала (бухгалтер, контрактный управляющий, делопроизводитель, специалист по охране труда, калькулятор, кладовщик, кастелянша, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, техник-программист).

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам.

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения в соответствии с ***приложением № 2*** к Положению:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу (Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (с учетом изменений и дополнений);

4.2. В зависимости от их должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливаются продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ № 269)

✓ Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
- старшим воспитателям;
- педагогам-психологам;
- тьюторам.

✓ Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- учителям-дефектологам;
-учителям-логопедам.

✓ Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- музыкальным руководителям.

✓ Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья независимо от количества таких детей в группе.

✓ Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- инструкторам по физической культуре.

✓ Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям (за исключением воспитателей,

для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены 25,30 часов в неделю).

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

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

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

V. Регулирование порядка исчисления заработной платы педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности

5.1. При продолжительности рабочего времени, составляющей 36, часов в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения (пункты 3,4 приложения № 1 к приказу № 269), заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

5.2. При норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, соответствующей 20, 25 часам в неделю, для педагогических работников, указанных в указанных в пункте 4.2 Положения (*пункты 5 - 9 приложения № 1 к приказу № 269*), которая одновременно является для них рабочим временем, в течение которого педагогические работники выполняют свои должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, если фактический объем педагогической работы соответствует этим нормам, расчетные величины для исчисления заработной платы за месяц определяются пропорционально фактическому объему педагогической работы.

Увеличение (уменьшение) с письменного согласия педагогических работников.

5.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) 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 присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями *(в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения)* – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – 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.

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 Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 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, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

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	тьютор, (старший) воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель
Учитель музыки	музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических циплин, 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	(старший) воспитатель
(Старший) методист	педагог-психолог, инструктор по физической культуре
Педагог - психолог	Воспитатель
Старший тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Старший педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования	музыкальный руководитель
Тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(старший) воспитатель

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

6.1.Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты 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

6.1.1. 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. - 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.

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

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

6.1.1. Сверхурочная работа* оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.*

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

6.1.2. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку.

Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является:

- превышение наполняемости групп, исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах.

6.2. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*
1	*2*	*3*	*4*
1	Учреждения, осуществляющие цеобразовательную деятельность по птированным общеобразовательным ограммам (для глухих, слабослышащих, здноглохших, слепых, слабовидящих, с желыми нарушениями речи, с нарушением орно-двигательного аппарата, с задержкой ихического развития, с умственной талостью, с расстройствами истического спектра, со сложными ректами и других обучающихся с аниченными возможностями здоровья)	педагогические работники	20
		прочие работники ***	15
1	Классы, (группы) учреждений, ществляющих образовательную тельность по адаптированным основным цеобразовательным программам (для хих, слабослышащих, позднооглохших, пых, слабовидящих, с тяжелыми рушениями речи, с нарушениями опорно-гательного аппарата, с задержкой ихического развития, с умственной талостью, с расстройствами истического спектра, со сложными ректами и других обучающихся траниченными возможностями здоровья), также программам дошкольного разования (в группах компенсирующей правленности) в дошкольных разовательных организациях общеобразовательных организациях	педагогические работники	20
		другие работники **	15
3	Оздоровительные образовательные реждения (классы, группы), в том числе аторные для детей, нуждающихся в тельном лечении	педагогические работники	20
		другие работники **	15
4	Образовательные учреждения, лизующие программы дошкольного разования и имеющие группы	педагогические работники ****	20

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты*
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*
1	*2*	*3*	*4*
	ибинированной направленности, с местным пребыванием здоровых детей и ей с ограниченными возможностями ровья	другие работники **	15
5	Образовательные учреждения, лизующие программы дошкольного разования и имеющие группы оспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогическ ие работники ****	15
		другие работники **	10
6	Образовательные учреждения, лизующие программы дошкольного разования и имеющие группы оровительной направленности, для детей уберкулезной интоксикацией, тяжелой цевой аллергией и (или) генетическими олеваниями	педагогическ ие работники ****	20
		другие работники **	15
7	Образовательные учреждения, лизующие программы дошкольного разования и имеющие группы оровительной направленности с иоритетным осуществлением санитарно-иенических, профилактических и оровительных мероприятий и процедур оме указанных в строке 6)	педагогическ ие работники ****	15
		другие работники **	10
8	Образовательные учреждения, лизующие программы дошкольного разования, осуществляющие инклюзивное учение (воспитание) детей с аниченными возможностями здоровья и ей-инвалидов по адаптированным разовательным программам в группах церазвивающей направленности	педагогическ ие работники	20

*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» или независимо от количества обучающихся (воспитанников) *в пределах фонда оплаты труда с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении - примечание к пункту 3.8 Тарифного соглашения*).

*** 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.

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в группах учреждения, которым производятся доплаты:

Учитель-логопед – 20 %;

Учитель-дефектолог – 20 %;

Тьютор – 20 %;

Педагог - психолог – не более 20 %;

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре не более 20 %

6.3. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся за:

- ✓ участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности;

6.4. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников.

6.5. 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.

6.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

VII. Оплата труда работников на условиях совместительства

7.1.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.

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

7.3.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.

7.4.Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (пункт 1.5 Тарифного соглашения).

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

8.1.Работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ за ученую степень, ученое звание;
- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ вознаграждение по итогам работы;

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

8.3. Стимулирующие надбавки за ученую степень, за ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности в размере:

за ученое звание доцента, профессора 10 % педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

- ✓ за ученую степень кандидата наук - 15% педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;
- ✓ за ученую степень доктор наук - 20%, педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

8.4. Стимулирующая надбавка за почетные звания и другие знаки отличия устанавливается работникам, имеющим:

8.4.1. 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. Выготского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются - в размере 20 %, педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

- 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, устанавливаются в размере 20 % педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

8.4.2. 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 физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20 % педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.3. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I,II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25 % педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.4. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (по профилю выполняемой работы), отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15 % педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 50 %, педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.6. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10 % педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

8.4.7. Ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» устанавливается в размере

15 % педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

При наличии у работника права на выплату надбавки надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

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.

8.5. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы в течении 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом 7 п.п 7.2 Коллективного договора МБДОУ д/с № 30 (*пункт 6.2.9 Соглашения*).

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.

8.6. Надбавка за продолжительность непрерывной работы* работникам устанавливается по основной должности в размере от должностного оклада:

N п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	*2*	*3*
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

8.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы *(в соответствии с пунктом 4.8. Тарифного соглашения)*:

✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;

- за I квалификационную категорию в размере *8*% от должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню,

- за высшую квалификационную категорию в размере 16 % от должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам и педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы

или учебной (преподавательской) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории);

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

✓ Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории:

- в размере 10 % от должностного оклада.

8.8. Вознаграждение по итогам работы включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий

✓ Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка качественные показатели эффективности учреждений **устанавливается по каждой должности и профессии** за определенный период работы (1 раз в квартал) по утвержденным критериям (*Приложение № 2*):

Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Совет по установлению стимулирующих выплат (далее -Совет). Совет действует в соответствии с требованиями с раздела X Положения.

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в баллах.

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности.

При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику должны обеспечить в соответствии с условиями пункта 1.9 Тарифного соглашения оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы *(пункт 4.12 Тарифного соглашения*).

В Совет на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*форма листа самооценки работника - в приложении № 4)* работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода (месяц, квартал).

Совет устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов *(приложение № 3)*.

Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Совета.

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

На основании решения Совета 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. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

Совет рассматривает также 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.

Кроме показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, работникам могут быть установлены выплаты в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере при соблюдении условий их осуществления:

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

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

✓ Премии по итогам календарного периода (месяц, год)

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П, и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений Совета по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном

выражении не ограничивается (выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени).

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

$$\text{Пикп} = \text{Вст} \times 30\% / 100\%,$$

: кп мер премии по итогам календарного периода, рублей;
г цая сумма выплат стимулирующего характера

✓ Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника.

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 приказом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

*Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным *(пункт 4.9 постановления Мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557):*

№ п/п	Наименование критерия, по которому выполнение задания относится к важному и особо важному
1	2
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года)
2	Оперативное устранение снежных заносов
3	Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий
4	Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов
5	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)
6	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях
7	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы

	образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности

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

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед* + **ФОТ**ст *увп* + **ФОТ**ст *др* + **ФОТ***ст аup* **, где:

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции;

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор);

ФОТ*ст увп* – часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

ФОТ*ст аup* – часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующий).

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

ФОТст *пед*=***ФОТ****пед обяз*+ ***ФОТ****пед пер*+***ФОТ****пед прем, где:*

ФОТ*ст пед* - часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед* обяз - часть фонда оплаты труда для надбавок, обязательных к ежемесячному начислению;

ФОТпед пер - часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц, квартал) по установленным критериям;

ФОТ*пед прем* - часть фонда оплаты труда для премирования педагогического персонала (*при наличии*).

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

ФОТ*ст м* = **ФОТ***ст др* + **ФОТ***ст моп* + **ФОТ***ст ин*, где:

ФОТ*ст м* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ*ст др*** –часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заведующий хозяйством, главный бухгалтер).

ФОТ*ст моп* - часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, сторож (вахтер) и др.);

ФОТ*ст ин* - часть фонда оплаты труда иных категорий работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др.

8.9. 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.

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.

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

9.1.Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557,Соглашение).

9.2.Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

9.3.Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение (постановление мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557):

№ п/п	Наименование должности	олжностной оклад, рублей
1	Руководитель (заведующий)	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

9.4.Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей заведующего) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.5.Размер должностного оклада главного бухгалтера:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	**Главный бухгалтер**	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

9.6.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

9.7.Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по замещению принимается руководителем учреждения, в отношении руководителя – начальником департамента образования мэрии города Новосибирска).

9.8.Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положения.

9.9.Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из его заместителей, 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:

руппа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной аработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень оотношения среднемесячной аработной платы каждого из местителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	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. № 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*, его заместителей*, главного бухгалтера 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 руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации 24 апреля 2025 г. № 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.

**При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.*

X. Требования к организации работы Совета

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

10.2. Совет состоит в количестве 5 человек. Состав Совета состоит из представителей администрации (за исключением руководитель учреждения), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения. Заседание Совета производится 1 раз в месяц.

10.3. Совет на заседании:

- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ведет протокол, который подписывается всеми членами Совета и подлежит хранению не менее 2 лет;
- рассматривает листы оценки деятельности работников* за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Совета по деятельности каждого работника;
- осуществляет подсчет баллов и их стоимость с отражением итоговых значений в протоколе;
- рассматривает и вносит предложения руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Совета.

**Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности. В случае заключения с работником учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству по другой должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.*

10.4. Секретарь Совета на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах.

10.5. Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом индивидуально.

10.6. В течение 2 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Совет с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

10.7. Совет обязан осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

10.8. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания совета указывается:

- наименование учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для Совета, 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 совета) с указанием количества баллов;

-общая сумма набранных работниками баллов по категориям персонала;

- стоимость балла(ов);

- подписи секретаря, председателя и членов Совета.

10.9. Бухгалтер учреждения:

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

содействует при подсчете количества и расчете стоимости балла(ов).

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

XI. Заключительное положение

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

11.2. 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
МБДОУ д/с № 30

Принято на общем собрании коллектива
протокол от «__» _____
20__г. № _____

Утверждено:
Директор _____
приказ от «___» _____
20__г. № ____

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «__»_____ 20__г. №____

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования*

Размеры должностных окладов **по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников** по квалификационным уровням (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1	*2*	*3*	*4*
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		15 042
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	16 147	
	Воспитатель,		16 147
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, тьютор	27 093	
	учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		27 093

Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:
второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	11 565

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 30

Критерии оценки размера премии по итогам работы за календарный период, исходя из занимаемых должностей:

Старший воспитатель

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Максимальное количество баллов**	**Примечание**
Промежуточные результаты освоения основной общеобразовательной программы в учреждении дошкольного образования	%	96-100% - 10 90-95% - 5 80 - 89% - 2	10	А/В*100%, где А – число детей, освоивших программу в отчётный период, В – общее количество детей, посещающих учреждение за отчетный период.
Качественное выполнение плана внутреннего контроля, учебного плана	%	96-100% - 15 90-95% - 10 80 - 89% - 5	15	А/В*100%, где А – число проведенных проверок; В - число запланированных мероприятий за отчетный период
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	%	96-100% - 10 90-95% - 5 80 - 89% - 2	10	А/В*100%, где А – число проведенных проверок; В - число запланированных мероприятий за отчетный период
Высокий уровень подготовки педагогических работников Учреждения к аттестации	единиц	5 человек и более - 10 3 - 4 человека - 5 1-2 человека - 1	10	Рассчитывается количество педагогических работников прошедших аттестацию
Результативное участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства	%	96-100% - 10 90-95% - 5 80 - 89% - 2	10	А/В*100%, где А – количество мероприятий, в которых участвовал работник за отчетный период. В - количество мероприятий, в которых планировалось участие работника за отчетный период
Доля работников,	единиц	Выше 10	15	Рассчитывается количество

прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	ы	человек от общего количества работающих - 15 от 4 до 5 человек от общего количества работающих - 5 от 2 до 3 человек от общего количества работающих - 2		педагогических работников прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку за отчетный период
Стабильность коллектива	единицы	96-100% - 10 90-95% - 5 80 - 89% - 2	10	А/В*100%, где А – число стабильно работающих за отчетный период; В - общее количество работников за отчетный период
Результативное участие в создании имиджа Учреждения, обобщении опыта работы Учреждения	%	96-100% - 10 85-95% - 5 70 - 84% - 2	10	А/В*100%, где А – количество мероприятий в которых работник принял участие/количество мероприятий по обобщению опыта, В – общее количество мероприятий, создающих имидж учреждения/планируемых мероприятий по обобщению опыта
Использование в работе ИКТ и инновационных технологий	%	96-100% - 10 85-95% - 5 70 - 84% - 2	10	А/В*100%, где А – количество использований ИКТ и технологий за отчетный период, В – общее количество рабочего времени за отчетный период
Максимальный балл 100				

Педагогические работники
(воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, учитель-дефектолог, тьютор)

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Промежуточные результаты освоения основной	%	96-100% - 10 90-95% - 5 80 - 89% - 2	10	А/В*100%, где А – число детей, освоивших программу в отчётный период, В – общее

общеобразовательной программы в учреждении дошкольного образования				количество детей, посещающих учреждение за отчетный период.
Результативное участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства	единиц	5 и более - 10 3 - 4 - 5 1-2 - 2	10	Рассчитывается количество мероприятий, в которых участвовал работник
Результативное участие в конкурсах (призер, лауреат)	единицы	районные - 10 городские - 5 областные - 2	10	Рассчитывается количество конкурсов, в которых участвовал работник
Участие работника в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	%	100% - 15 95-99% - 5 90-94% - 2	15	А/В*100%, где А – процент выполненных мероприятий, В – плановый объем мероприятий
Качество проведенных диагностических мероприятий	%	98-100% - 10 93-97% - 8 88-92% - 6 85-87% - 4 80-84% - 2	10	А/В*100%, где А – число выявленных детей с особенностями в развитии, В - общее количество воспитанников
Наличие собственных методических и дидактических разработок, используемых в образовательном процессе	единицы	3 - имеются 2 разработки 15 - имеется 1 разработка 10- в настоящее время ведется разработка	15	А/В*100%, где А – количество использований ИКТ и технологий за отчетный период, В – общее количество рабочего времени за отчетный период
Уровень физической подготовленности детей к школе	%	98-100% - 10 93-97% - 8 88-92% - 6 85-87% - 4 80-84% - 2	10	А/В*100%, где А – количество детей имеющих достаточный уровень физической подготовленности, В - общее количество воспитанников подготовительной группы
Качество проведенных диагностических мероприятий	%	98-100% - 10 93-97% - 8 88-92% - 6 85-87% - 4 80-84% - 2	10	А/В*100%, где А – число выявленных детей с особенностями в развитии, В - общее количество воспитанников
Психологическая/речевая готовность детей к школе	%	98-100% - 10 93-97% - 8 88-92% - 6 85-87% - 4	10	А/В*100%, где А – количество детей имеющих достаточный уровень подготовки, В - общее количество воспитанников

		80-84% - 2		подготовительной группы
Максимальный балл 100				

Заведующий хозяйством

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Бесперебойная работа систем отопления, водоснабжения и канализации	единицы	Отсутствие сбоев	30	По данным работы за отчетный период
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении	единицы	Отсутствие сбоев	30	По данным работы за отчетный период
Качественное выполнение плана внутреннего контроля	%	96-100% - 29 90-95% - 10 80 - 89% - 5	20	A/B*100%, где A – число проведенных проверок; B - число запланированных мероприятий за отчетный период
Максимальный балл 80				

Работники бухгалтерии (главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий)

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Своевременное и качественное освоение бюджетных средств	%	99,5-100% - 25 99 -99,4% - 20 98,9-98,5% - 15 98,4-98% - 10 97,9-97,5% - 5	25	A/B*100%, где A – освоенные денежные средства; B - выделенные бюджетные средства
Соблюдение финансовой дисциплины (отсутствие кредиторских (дебиторских) задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец	%	99,5-100% - 25 99 -99,4% - 20 98,9-98,5% - 15 98,4-98% - 10 97,9-97,5% - 5	25	A/B*100%, где A – имеющаяся кредиторская задолженность; B - общий оборот по кредиту за установленный период

отчетного периода)				
Полнота и достоверность отражения данных в бухгалтерском учете	%	99,5-100% - 25 99 -99,4% - 20 98,9-98,5% - 15 98,4-98% - 10 97,9-97,5% - 5	25	А/В*100%, где А – количество критериев без нарушений; В - общее количество операций, проведенных работником
Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в денежной форме	%	99,5-100% - 25 99 -99,4% - 20 98,9-98,5% - 15 98,4-98% - 10 97,9-97,5% - 5	25	А/В*100%, где А – количество критериев без нарушений; В - общее количество операций, проведенных работником
Максимальный балл–100				

Младший воспитатель

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	%	98-100% - 40 95-97% - 35 92-94% - 30 93-91% - 25 88-90% - 10	40	А/В*100%, где А – количество критериев без нарушений, В – общее количество проверяемых критериев
Результативное и качественное участие в образовательном процессе, в том числе при проведении режимных моментов	%	96-100% - 35 85-95% - 25 70 - 84% - 10	35	А/В*100%, где А – количество участий работника, В – число мероприятий
Максимальный балл 75				

Работники пищеблока (повар, кухонный рабочий)

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**

Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля (соответствие технологии приготовления блюд, объема порции возрасту)	единицы	Отсутствие замечаний технологии приготовления и объему порций .	25	Анализируются данные бракеражного журнала и результаты контроля старшей медицинской сестрой
Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок	единицы	Отсутствие недостач и излишек	25	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	25	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл 75				

Техник, электромонтер, техник-программист

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации -	10	Анализируется работа в целом по учреждению
Качественная работа по оснащению и монтажу хозяйственного оборудования, своевременная маркировка	единицы	Отсутствие замечаний .	5	По данным контроля заместителя заведующего по АХЧ
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	5	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл 20				

Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Соблюдение правил эксплуатации оборудования	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации	15	Анализируется работа в целом по учреждению

Качественное обеспечение бесперебойной работы Учреждения	единицы	Бесперебойная работа	10	Анализируется работа в целом по учреждению
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	10	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл - 35				

Кастелянша

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Соблюдение правил эксплуатации оборудования	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации	15	Анализируется работа в целом по учреждению
Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок	единицы	Отсутствие недостач и излишек	15	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	10	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл 40				

Кладовщик, калькулятор

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок	единицы	Отсутствие недостач и излишек	25	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	25	Учитывается только при наличии результатов проверки
Соблюдение правил оформления, учета, хранения и движения документов	единицы	Отсутствие замечаний	20	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл 70				

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Соблюдение правил эксплуатации оборудования	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации	25	Анализируется работа в целом по учреждению
Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок	единицы	Отсутствие недостач и излишек	25	Согласно данных бухгалтерского учета
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	25	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл 75				

Сторож (вахтер)

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	40	Учитывается только при наличии результатов проверки
Соблюдение правил оформления документов	единицы	Отсутствие замечаний	35	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл 75				

Уборщик служебных помещений

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	25	Учитывается только при наличии результатов проверки
Соблюдение правил эксплуатации оборудования, моющих средств	единицы	Отсутствие замечаний	25	Учитывается только при наличии результатов проверки

Соблюдение СанПин	единицы	Отсутствие замечаний	20	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл 70				

Уборщик территории, дворник

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	25	Учитывается только при наличии результатов проверки
Соблюдение правил эксплуатации оборудования, моющих средств	единицы	Отсутствие замечаний	25	Учитывается только при наличии результатов проверки
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин	единицы	Отсутствие замечаний	25	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл - 75				

Специалист по охране труда

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Высокая эффективность эксплуатации оборудования (компьютер, принтер и т.д.)	единицы	Отсутствие замечаний к эксплуатации	10	Анализируется работа в целом по учреждению
Осуществление систематического контроля за соблюдением всеми сотрудниками и воспитанниками требований и инструкций по охране труда и технике безопасности	единицы	Отсутствие замечаний	10	Согласно анализа работы
Отсутствие предписаний проверяющих органов по результатам проверки	единицы	Отсутствие замечаний	5	По данным работы за отчетный период, на основании акта проверки

Максимальный балл - 25

Делопроизводитель

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутрисадовских проверок	единицы	Отсутствие замечаний	35	Учитывается только при наличии результатов проверки
Соблюдение правил оформления, учета, хранения и движения документов, в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	единицы	Отсутствие замечаний	30	Учитывается только при наличии результатов проверки
Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	единицы	Отсутствие замечаний	30	Учитывается только при наличии результатов проверки
Максимальный балл - 95				

Приложение 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 30

Критерии оценки размера надбавки за качественные показатели эффективности учреждения

1. Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя.
2. Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя.
3. Критерии оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда, педагога-психолога.
4. Критерии оценки качества выполняемых работ инструктора по физической культуре.
5. Критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя.
6. Критерии оценки качества выполняемых работ младшего воспитателя.
7. Критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя.
8. Критерии оценки качества выполняемых работ заведующего хозяйством.
9. Критерии оценки качества выполняемых работ повара, рабочего кухни.
10. Критерии оценки качества выполняемых работ прочего персонала (кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), рабочий по обслуживанию здания, техник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик служебных помещений, дворник, вахтер, сторож).
11. Критерии оценки качества выполняемых работ калькулятор.
12. Критерии оценки качества выполняемых работ главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий

Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Качество воспитательно-образовательной работы	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	2	ежемесячно
		Высокой уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников ДОУ	3	ежемесячно
		Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	2	ежемесячно
		Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса	3	ежемесячно
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	3	ежемесячно

2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ.	2	ежемесячно
		Эстетическое оформление помещений, учреждения и территории вокруг учреждения.	1	ежемесячно
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав: 100% - 3 балла; 80% - 2 балла; 70% - 1 балл.	1,2,3	ежемесячно
		Организация педагогов на участие в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	2	ежемесячно
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	2	ежемесячно
4.	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	2	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	2	ежемесячно
		Призовые места ДОУ в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.	1,2,3	ежемесячно
		Эффективное выполнение поручений руководителя.	2	ежемесячно
5.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин (высокий уровень посещаемости детьми: 100 – 95% - 3 балла; 94% - 80% - 2 балла 79% - 75% - 1 балл	1,2,3	ежемесячно
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников.	3	ежемесячно
6.	Организация работы с педагогами	эффективная организация педагогов на выполнение общественно-важных работ и личное участие: субботники, подготовка к новому учебному году, содержание прогулочных участков в течение года.	1,2	ежемесячно
	Итого:		40	

Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Выступление на семинарах, педагогических советах, «круглых столах» на разных уровнях (в ДОУ – 1 балл, районный - 2 балла, городской - 3 балла)	1,2,3	ежемесячно
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (в ДОУ -1 балл, районный, городской -2 балла).	1,2	ежемесячно
		Участие в инновационной деятельности (разработка и реализация проектов, вариативных программ и т.п.), разработка и внедрение образовательных программ ОО, использование нетрадиционного оборудования.	1,2	ежемесячно
2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	- Результативное участие в профессиональных конкурсах. («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и другие) – 3 балла - участие в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и другие): (районный, городской -1 балл, областной, федеральный уровень - 2 балла)	1,2,3	ежемесячно
3.	Участие в обществен ных мероприятиях Выполнение поручений руководителя	Личное участие: субботники, подготовка к новому учебному году.	1,2	ежемесячно
		ответственное выполнение поручений руководителя. Участие педагога в утреннике (на другой группе): 1-3 утренника – 1 балл; 4-6 утренников – 2 балла, 7 и более – 3 балла; 1,2,3	1,2,3	ежемесячно
4.	Интенсивность труда	Превышение списочной нормы воспитанников	1	ежемесячно
5.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (начало, конец года).	1	ежемесячно
		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	1	ежемесячно
		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин (высокий уровень посещаемости детьми: 100 – 95% - 3 балла; 94% - 80% - 2 балла 79% - 75% - 1 балл	1,2,3	ежемесячно
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях	1,2	ежемесячно

		(на уровне ДОУ – 1 балл, на уровне района, города, области –2 балла).		
6.	Создание комфортных и безопасных условий пребывания	Обновление, пополнение предметно-развивающей среды в групповых помещениях, музыкальном и спортивном залах в зависимости от объема, эстетичности, безопасности, обучаемой значимости.	1	ежемесячно
		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	1	ежемесячно
7.	Взаимодействие с семьями воспитанников	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Привлечение родителей к хозяйственно-бытовой работе в ДОУ.	1	ежемесячно
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья (отсутствие травм и микротравм). Своевременное предоставление руководителю документации и необходимой информации.	1	ежемесячно
	Итого:		30	

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы	период
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения работника	Выступление на семинарах, педагогических советах, «круглых столах» на разных уровнях (в ДОУ – 1 балл, районный - 2 балла, городской - 3 балла).	1,2,3	ежемесячно
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (в ДОУ -1 балл, районный, городской -2 балла).	1,2	ежемесячно
		Участие в инновационной деятельности (разработка и реализация проектов, вариативных программ и т.п.), разработка и внедрение образовательных программ ОО.	1,2	ежемесячно
2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	- Результативное участие в профессиональных конкурсах. («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и другие) – 3 балла - участие в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и другие): (районный, городской -1 балл, областной, федеральный уровень - 2 балла)	1,2,3	ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (разработка ИОМ, годовое, перспективное, календарное планирование др.), своевременное выполнение распоряжений руководителя по предъявлению документации.	3	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях, выполнения поручений руководителя	Личное участие: утренники, субботники, подготовка к новому учебному году, ответственное выполнение поручений руководителя.	1,2	ежемесячно
4.	Интенсивность труда	Превышение списочной нормы воспитанников	1	ежемесячно
5.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (начало, конец года).	1	ежемесячно
		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий.	1	ежемесячно
		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин (высокий уровень посещаемости детьми: 100 – 95% - 3 балла; 94% - 80% - 2 балла 79% - 75% - 1 балл	1,2,3	ежемесячно
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях (на уровне ДОУ – 1 балл, на уровне района –2 балла, на уровне города, области – 3 балла)	1,2,3	ежемесячно
6.	Создание	Обновление, пополнение предметно-	1	ежемеся

	комфортных и безопасных условий пребывания	развивающей среды в кабинетах в зависимости от объема, эстетичности, безопасности, обучаемой значимости.		чно
		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	1	ежемесячно
7.	Результативность коррекционно – развивающей работы с воспитанниками	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные и цифровые образовательные ресурсы.	3	ежемесячно
		Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	1	ежемесячно
	Итого:		30	

Критерии оценки качества выполняемых работ учителя-логопеда, педагога-психолога

Критерии оценки качества выполняемых работ инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Выступление на семинарах, педагогических советах, «круглых столах» на разных уровнях (в ДОУ – 1 балл, районный - 2 балла, городской - 3 балла)	1,2,3	ежемесячно
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (в ДОУ -1 балл, районный, городской -2 балла).	1,2	ежемесячно
		Участие в инновационной деятельности (разработка и реализация проектов, вариативных программ и т.п.), разработка и внедрение образовательных программ ОО, использование нетрадиционного оборудования.	1,2	ежемесячно
2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	- Результативное участие в профессиональных конкурсах. («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и другие) – 3 балла - участие в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и другие): (районный, городской -1 балл, областной, федеральный уровень - 2 балла)	1,2,3	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях, выполнения поручений руководителя	Личное участие: субботники, подготовка к новому учебному году, содержание спортивной площадки в течение года, прокладывание лыжни и др.	1,2	ежемесячно
		Участие педагога в утреннике (на другой группе): 1-3 утренника – 1 балл; 4-6 утренников – 2 балла, 7 и более – 3 балла;	1,2,3	ежемесячно

		ответственное выполнение поручений руководителя.		
4.	Интенсивность труда	Превышение списочной нормы воспитанников	1	ежемесячно
5.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (начало, конец года).	1	ежемесячно
		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий	2	ежемесячно
		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин (высокий уровень посещаемости детьми: 100 – 95% - 3 балла; 94% - 80% - 2 балла 79% - 75% - 1 балл	1,2,3	ежемесячно
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях (на уровне ДОУ – 1 балл, на уровне района –2 балла, на уровне города, области – 3 балла)	1,2,3	ежемесячно
6.	Создание комфортных и безопасных условий пребывания	Обновление, пополнение предметно-развивающей среды в спортивном зале в зависимости от объема, эстетичности, безопасности, обучаемой значимости.	1	ежемесячно
		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	2	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	1	ежемесячно
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья (отсутствие травм и микротравм). Своевременное предоставление руководителю документации и необходимой информации.	1	ежемесячно
	Итого:		30	

Критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя

№ п/п	Критерии	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Выступление на семинарах, педагогических советах, «круглых столах» на разных уровнях (в ДОУ – 1 балл, районный - 2 балла, городской - 3 балла)	1,2,3	ежемесячно
		Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	3	ежемесячно
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в	1,2	ежемесячно

		печатных изданиях и т.д.) (в ДОУ -1 балл, районный, городской -2 балла).		
		Участие в инновационной деятельности (разработка и реализация проектов, вариативных программ и т.п.), разработка и внедрение образовательных программ ОО.	1,2	ежемесячно
2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	- Результативное участие в профессиональных конкурсах. («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и другие) – 3 балла - участие в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и другие): (районный, городской -1 балл, областной, федеральный уровень - 2 балла).	1,2,3	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях, выполнения поручений руководителя	Личное участие: субботники, подготовка к новому учебному году, ответственное выполнение поручений руководителя.	1,2	ежемесячно
4.	Интенсивность труда	Превышение списочной нормы воспитанников	1	ежемесячно
5.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (начало, конец года).	1	ежемесячно
		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих и инновационных технологий	2	ежемесячно
		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин (высокий уровень посещаемости детьми: 100 – 95% - 3 балла; 94% - 80% - 2 балла 79% - 75% - 1 балл	1,2,3	ежемесячно
		Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях (на уровне ДОУ – 1 балл, на уровне района –2 балла, на уровне города, области – 3 балла)	1,2,3	ежемесячно
6.	Создание комфортных и безопасных условий пребывания	Обновление, пополнение предметно-развивающей среды в музыкальном в зависимости от объема, эстетичности, безопасности, обучаемой значимости.	1	ежемесячно
		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	2	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	1	ежемесячно
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья (отсутствие травм и микротравм). Своевременное предоставление руководителю документации и необходимой информации.	1	ежемесячно
	Итого:		30	

Критерии оценки качества выполняемых работ младшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки	Перечень показателей	баллы	период
1.	Результаты воспитанников	Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин (высокий уровень посещаемости детьми: 100 – 95% - 3 балла; 94% - 80% - 2 балла 79% - 75% - 1 балл	1,2,3	ежемесячно
2.	Выполнение требований СанПиН	Образцовое содержание помещений групп в соответствии с СанПиН, сохранение материально-технической базы группы (100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря); рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств - по результатам контроля. - без замечаний – 3 балла.	3	ежемесячно
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья	2	ежемесячно
4.	Эффективность участия в образовательном процессе	Высокий уровень участия в образовательном процессе группы (приобщение детей к труду, обучение детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом), участие в организации и проведении закаливающих мероприятий, работа с подгруппой детей во время проведения занятий.	1,2	ежемесячно
6.	Участие в общественных мероприятиях	Личное участие: субботники, подготовка к новому учебному году, другие мероприятия, выполнение поручений руководителя.	2,3	ежемесячно
9.	Интенсивность труда	Превышение списочной нормы воспитанников	1	ежемесячно
	Итого:		14	

Критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Участие в общественных мероприятиях	Личное участие: субботники, подготовка к новому учебному году, другие мероприятия, выполнение поручений руководителя.	2,3	ежемесячно
2.	Исполнительская деятельность	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения установленных форм ведения нормативных документов (приказной деятельности, личных дел, карт Т-2, трудовых книжек и т.д.).	2,3	ежемесячно
3.	Работа со сторонними организациями, предприятиями	Своевременная подготовка, получение и доставка документов в сторонние организации.	2,3	ежемесячно

4.	Качество исполнения нормативной дисциплины	Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство, составление описи дел, передаваемых на хранение в архив.	2,3	ежемесячно
	Итого:		12	

Критерии оценки качества выполняемых работ заведующим хозяйством

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Обеспечение безопасного пространства	Обеспеченность работников СИЗ, оснащенность рабочих мест необходимым оборудованием, качественное состояние уличного оборудования, надлежащее содержание запасных выходов, подвальных помещений.	3,4	ежемесячно
2.	Эффективные результаты деятельности	Соответствие условий, соответствующих требованиям безопасности образовательного пространства (выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда, охраны жизни и здоровья детей).	2,3	ежемесячно
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	2	ежемесячно
		Создание условий, соответствующих требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного, бесперебойного водоснабжения, светового режима и т.д. с целью осуществления эффективного образовательного процесса.	3,4	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов и администрации ОО	2	ежемесячно
3.	3. Качество отчетности, ведения документации	Высокий уровень ведения отчетной документации, внедрение инновационных технологий в работу, компьютерной отчетности, своевременное выполнение срочных и важных заданий, требующих быстрого реагирования.	2,3	ежемесячно
4.	Эффективность деятельности с работниками учреждения	Эффективная организация сотрудников на выполнение общественно-важных работ и личное участие: субботники, подготовка к новому учебному году, содержание прогулочных участков и территории учреждения в течение года.	1,2	ежемесячно
	Итого:		20	

Критерии оценки качества выполняемых работ повара, рабочего кухни

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	Период
1.	Качество организации питания	Своевременное обеспечение доброкачественного приготовления пищи. Соответствие меню требованиям Сан ПиН	2,3	ежемесячно
		Обеспечение гигиенической обработки продуктов. Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами	2,4	ежемесячно
2.	Соблюдение требований СанПиН, ПБ, ОТ.	Качественное обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования пищеблока, складских помещений для хранения продуктов	2,3	ежемесячно
3.	Участие в общественных мероприятиях	Личное участие: субботники, подготовка к новому учебному году, другие мероприятия, выполнение поручений руководителя, отсутствие обоснованных жалоб.	1,2	ежемесячно
	Итого:		12	

Критерии оценки качества выполняемых работ прочего персонала

(кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), рабочий по обслуживанию здания, техник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик служебных помещений, дворник, вахтер, сторож)

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	Период
1.	1.Качество исполнения	Обеспечение норм и правил СанПиН, ОТ, ОП при организации работ.	2,3	ежемесячно
2.	Участие в общественных мероприятиях	Личное участие: субботники, подготовка к новому учебному году, другие мероприятия, выполнение поручений руководителя.	2,3	ежемесячно
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	Сохранность материальных ценностей учреждения и рациональное их использование.	2,3	ежемесячно
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов и администрации учреждения.	3	ежемесячно
	Итого:		12	

Критерии оценки качества выполняемых работ калькулятора

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	Период
1.	Качество контроля	-- высокий уровень осуществления плана внутреннего контроля, мониторинга за соблюдением требований СанПиН: пищеблока, качество содержания всех помещений.	2	Ежемесячно
2.	Качество отчетности, ведения документации	Высокий уровень ведения отчетности, документации, компьютерной отчетности.	3	Ежемесячно
3.	Качество работы с родителями, персоналом	-- отсутствие обоснованных жалоб со стороны контролирующих органов и администрации.	2	Ежемесячно
4.	Качество организации питания	Организация и осуществление качественной работы бракеражной комисси, качественный контроль за соблюдением технологии приготовления блюд.	3	Ежемесячно
		Строгое соответствие в составлении меню-требования и соблюдении 10-дневного примерного меню.	2	Ежемесячно
	Итого:		12	

Критерии оценки качества выполняемых работ главного бухгалтера, бухгалтера, контрактного управляющего

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы	период
1.	Качество исполнения отчетности	Внедрение инновационных программ и технологий при работе с документами: электронной отчетности, сбора, обработки и передаче информации с использованием компьютера, интернета, обеспечивающими бесперебойную, плановую работу учреждения.	4,3	ежемесячно
2.	Качество присвоения бюджетных средств	Своевременное, грамотное оформление документов, информации, потребностей, договоров.	4,3	ежемесячно
3.	Качество работы со сторонними организациями, предприятиями	Организация и проведение работы, связанная с большим количеством поездок в сторонние организации: соцзащиту, казначейство, УФ, ФСС и т.п.	4,3	ежемесячно
4.	Качество выплаты заработной платы	Своевременная выплата заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения.	4,3	ежемесячно

5.	Качество освоения финансовых средств	От 95% до 100% - 3 балла От 90% до 95% - 2 балла	3,2	ежемесячно
6.	Качество профессиональ-ной этики	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	3,2	ежемесячно
7.	Качество работы с родителями, сотрудниками	Отсутствие задолженности по родительской плате, эффективность работы с родителями и сотрудниками ДОО по своевременному сбору документов и информации.	4,3	ежемесячно
8.	Участие в общественных мероприятиях	Личное участие в субботниках, подготовке учреждения к новому учебному году, другие мероприятия, выполнение поручений руководителя.	4,3	ежемесячно
	Итого:		30	

Утверждено:
Заведующий _____
приказ от «___» _____ 20__г.
№ ____

Согласовано:
Председатель профсоюзной от первичной организации
протокол «__»_____ 20__г.
№____

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с № 30 «Снегирёк»

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы
должность, ФИО работника_____

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Дата_____		Дата_____		Дата_____ _	
1.									
2.									
3.									
	Итого:								
				Подпись работника:		Подпись работника:		Подпись работника:	

1. Согласно п. 9.5. Положения об оплате труда, работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Совет учреждения с заявлением в письменном виде, при наличии аргументированных доводов, в течение 2 дней.
2. Работнику необходимо прописывать отчет о выполненной работе в дополнительном листе за отчетный период.

Утверждено:
Заведующий _____
приказ от «___» _____
20__г.
№ ____

Согласовано:
Председатель профсоюзной
от первичной организации
протокол «__»_____
20__г. №____

Приложение № 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 30
«Снегирёк»

Расчетный листок за _____ месяц _____г.

Сотрудник, табельный номер				**К выплате:**	
Организация:				**Должность:**	
Подразделение:				**Оклад (тариф):**	
Вид	Период	Рабочие дни,часы	Сумма	Вид	сумма
Начислено				**Удержано**	
Оплата по окладу				НДФЛ	
Доплата за работу в ночное время				Профвзносы	
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей				Питание сотрудников	
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни					
Доплата за сверхурочную работу					
Выплата компенсационного характера надбавка за вредные условия труда					
Выплата компенсационного характера за особенности деятельности (комбинированная, компенсирующая, инклюзивная, оздоровительная направленность, группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет)					
Выплата стимулирующего характера надбавка за почетные звания					
Выплата стимулирующего характера надбавка за квалификационную категорию					
Выплата стимулирующего характера надбавка за продолжительность непрерывной работы					
Выплата стимулирующего характера надбавка за качественные показатели эффективности деятельности					
Выплата стимулирующего характера премии по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, год)					
Выплата стимулирующего характера премии за выполнение важных и особо важных заданий					

Районный коэффициент				**Выплачено**	
				За первую половину месяца (вед. от _____)	
				Зарплата за месяц (вед. от_____)	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 53 (пятьдесят три) листов

Должность Заведующий МБДОУ д/с 132

Подпись _____ / Ю.Л. Надеева /

«____» _____ 20___ года М.П.