

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Новосибирского района  
Новосибирской области – детский сад «Дельфин»

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ  
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МБДОУ – детский сад «Дельфин»**

Принято на общем  
собрании трудового  
коллектива  
протокол  
от « 02 » 09 2024 г.  
№ 01

Утверждено  
Заведующий *А. В. Кулик*  
приказ от « 02 » 09 2024 г.  
№ 99/4-ЗР



Мотивированное мнение:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
протокол от « 02 » 09 2024 г.  
№ 5

**Положение о системе оплаты труда работников  
МБДОУ – детского сада «Дельфин»  
Новосибирского района Новосибирской области**

**I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новосибирского района Новосибирской области – детского сада «Дельфин» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

**1.2.** Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";

Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг. (далее - ООС Минобр НСО);

Дополнительное соглашение к областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы;

Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Новосибирского района Новосибирской области, на 2023-2025 гг.

Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**1.3.** Оплата труда работников учреждения включает:

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

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

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

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

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

**1.6.** Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке Альфа Банк, Сбербанк, ВТБ.

**1.7.** При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в *приложении №7* настоящего Положения.

**1.8.** Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет начальник отдела МКУ Новосибирского района «Центр БМТО»

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

## **II. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

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

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

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

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

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества воспитанников в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

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

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

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников учреждения относятся: младшие воспитатели.

### **III. Структура фонда оплаты труда**

**3.1.** Фонд оплаты труда учреждения состоит:

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

**ФОТ<sub>суб</sub>** – фонд оплаты труда из средств субвенции;

**ФОТ<sub>м</sub>** – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

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

**ФОТ<sub>суб</sub> = ФОТ<sub>б суб</sub> + ФОТ<sub>ст суб</sub>**, где

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

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

- административно- управленческого персонала (заведующая и заместитель заведующего по АХЧ);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель).

✓ **ФОТ<sub>ст суб</sub>** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

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

**ФОТ<sub>м</sub> = ФОТ<sub>б м</sub> + ФОТ<sub>ст м</sub>**, где

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

- другого персонала (заместитель руководителя по АХЧ);

- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, калькулятор, делопроизводитель, повар, кухонный работник, кладовщик, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик территории, грузчик, слесарь-сантехник);

✓ **ФОТ<sub>ст м</sub>** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

**3.4.** Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

**3.5.** Структурное соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается *приложением №1* к настоящему Положению.

#### **IV. Определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам**

**4.1.** Размеры должностных окладов, ставок заработной платы в штатном расписании учреждения определяются на основании *приложения №2* к Положению:

➤ По должностям:

- административно - управленческого персонала,

- педагогических работников,

- специалистов других отраслей, работающих в учреждении,

- учебно-вспомогательного персонала (Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Новосибирского района Новосибирской области, на 2023-2025 гг. (указать точное наименование) (Тарифное соглашение к Областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг.).

➤ по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих (Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Новосибирского района Новосибирской области, на 2023-2025 гг. или Постановление Главы (приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**4.6.** В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства 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;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы\*:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель, старший педагог дополнительного образования,
2	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
3	Учитель музыки	музыкальный руководитель,
4	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
5	Преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования,
6	Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре,

		(старший) педагог дополнительного образования
7	(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
8	(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования,  инструктор по физической культуре,
9	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист,
10	Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, Педагог – организатор, (старший) инструктор-методист, музыкальный руководитель,
11	Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, методист,
12	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель,
13	Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования

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

**4.8.** На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением педагогических работников 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, носящих обязательный характер.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется 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*).

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

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

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

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

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

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

## **V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат**

### **5.1.** Виды выплат компенсационного характера\*\*:

➤ за работу в сельской местности по должностям, предусмотренным квалификационными справочниками - руководителей и специалистов учреждений образования, работающим в сельской местности, оплата производится в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы;

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

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору. 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. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (пункт 3.7 *Тарифного соглашения*):

➤ превышение наполняемости дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в образовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

➤ выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по перечням, утвержденным в Тарифном соглашении, помимо заработной платы, выплачиваемой за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом", в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками);

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере\* с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П;

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы за первые два часа работы 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, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

➤ за разъездной характер работы;

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

-класс условий труда (вредный) - 4%

-класс условий труда (вредный) – 6 %

-класс условий труда (вредный) 8 %

-класс условий труда (вредный) - 10%

-класс условий труда (опасный) - 12%.

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;

➤ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Областном отраслевом соглашении по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг. :

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	педагогические работники	20
		другие работники**	15
2	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	педагогические работники	20
		прочие работники***	15
3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники	20
		другие работники**	15
4	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники	15
		другие работники**	10
5	Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты	специалисты	20
6	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными воз-	педагогические работники	20*

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
	возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности		

\*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм Санитарных правил СП 2.4.3648-20" Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

\*\*К другим работникам относятся иные работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах (младший воспитатель, тьютер)

\*\*\*К прочим работникам относятся все работники, не осуществляющие деятельность непосредственно в данных группах (старший воспитатель).

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

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в группах Учреждений, согласно перечню, в приведенной таблице, которым могут производиться доплаты, определяется Учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения с конкретизацией условий и размеров доплат в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками). Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах)старший воспитатель, которым доплаты производятся в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками (учитель – логопед, тьютер, педагог-психолог, учитель-дефектолог).

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

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

## **VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства**

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

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

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

## **VII. Порядок установления стимулирующих выплат**

**7.1.** Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка качественные показатели эффективности учреждений;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы;
- премии за качественные показатели по результатам работы за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии к дню Дошкольного работника, юбилей ДООУ;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждений за месяц по утвержденным критериям по каждой должности;
- за расширение объема работ;
- за особые поручения;
- иные выплаты стимулирующего характера.
  - за проведение работы по дополнительным образовательным программам, за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящим по программе воспитательной работы, внеурочной деятельности;
  - организацию и проведение олимпиад;
  - педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;
  - информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности.

**7.2.** 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.

**7.3.** Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с условиями раздела XI. Настоящего Положения.

**7.4.** Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- ✓ кандидат наук - 16%;
- ✓ доктор наук - 20%

Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливаются в размере 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

**7.5.** Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

-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», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 25%;

- нагрудные знаки (значки): «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», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», медаль К.Д.Ушинского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%.

- Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере 15%;

-Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», и другие государственные награды, устанавливаются в размере 25%;

-Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации,

Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере **15%**;

-Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере **35%**;

-Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере **10%**.

Надбавка за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия (при наличии у работника нескольких знаков отличия надбавка устанавливается только по основной педагогической должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника).

**7.6.** Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений **устанавливается по каждой должности и профессии** за определенный период работы **месяц** по утвержденным критериям представлены в Приложении №6

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 рекомендовано предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников пропорциональность от фактически определенного объема педагогической работы (*пункт 4.12 Тарифного соглашения*). Работниками учреждения на основе самоанализа результатов за—качественные показатели эффективности деятельности прошедшего периода по утвержденным критериям по своей должности в комиссию представляется информация в соответствии с утвержденной формой за своей подписью в срок до 22 числа текущего периода.

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

Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов (по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) (по каждой категории персонала. Комиссия полученную стоимость(и) балла(ов) отражает в протоколе.

Комиссия оформляет решение в виде протокола с подведением итогов стимулирующих выплат по каждому работникам (с указанием должности), стоимости балла(ов) и приложением к нему листов самооценки работников.

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ с указанием итоговой суммы в баллах, а также суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения (при бальной системе).

**7.7.** Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается по основной должности в размере (рекомендуется в пункте 4.9

Тарифного соглашения до 30% должностного оклада, ставки заработной платы):

- от 2 до 5 лет – 10%
- от 5 до 10 лет -15%;
- от 10 до 15 лет -20%;
- от 15 до 20 лет -25%;
- 20 лет и более лет -30%.

Выплата производится в декабре в годовую премию при наличии фонда.

**7.8.** Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы:

- ежемесячная надбавка за I квалификационную категорию в размере 16\_ %, за высшую квалификационную категорию в размере 24\_ %, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы или учебной (преподавательской) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной квалификационной категории);

-единовременная (однократная) выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию, выплачиваемая **однократно** при прохождении аттестации на первую категорию в размере \_15 %, и в размере 30\_ % высшую категорию. Выплата производится по основному месту работы и основной занимаемой должности, а также совместителям из числа работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления в сфере образования, учебно-методических кабинетов, центров), осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном учреждении;

**7.9.** Премии по итогам календарного периода.

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Решение об установлении работникам премий по итогам конкретного календарного периода в соответствии с порядком и условиями, установленными в **приложение №4**, рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

**7.10.** Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения за выполнение важного и особо важного задания в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в **приложение № 5**. Конкретный размер премии устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

**7.11.** Иные выплаты стимулирующего характера:

✓ молодым специалистам в размере 25% в течении 3-х лет от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников –

с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом \_ коллективного договора, а также единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области (в соответствии с пунктами 6.2.9 Соглашения);

✓ за наставничество -\_15\_%;

✓ за кружковую работу 300 рублей – 1 занятие, при предоставлении графика кружков, табеля по количеству детей.

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

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

**ФОТ ст суб.** – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию образовательных программ дошкольного образования;

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

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

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

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

$\text{ФОТ}_{ст\ пед} = \text{ФОТ}_{пед\ обяз.} + \text{ФОТ}_{пед\ крит.}$ , где:

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

**ФОТ пед обяз.** - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок, носящих обязательный характер;

**ФОТ пед–крит.**- стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу за месяц по установленным критериям за качественные показатели.

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

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

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

**ФОТ ст др\*\*** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель по АХЧ).

**ФОТ ст mop** - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала: уборщик территории, уборщик служебных помеще

ний машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию здания;

**ФОТ<sub>ст ин</sub>** - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников повар, кухонный рабочий, калькулятор, кладовщик, грузчик.

**7.15.** Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в **приложении №3** к настоящему Положению.

**7.16.** Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

**7.17.** 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;
- ✓ 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.

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

**8.1.** Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Новосибирского района и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, расположенным на территории Новосибирского района Новосибирской области, на 2023-2025 гг.

**8.2.** Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

**8.3.** Размеры должностных окладов руководителя устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	<b>Руководитель (директор) Учреждения</b>	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 42

**8.4.** Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего, заместителей начальника) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**8.5.** Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом VI. настоящего Положения.

**8.6.** Выполнение руководителями учреждений, их 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 совмещению и внутреннему совместительству принимается руководителями учреждений, в отношении руководителя - Главой администрации).

**8.7.** Стимулирующие выплаты заместителям руководителя определяются по утвержденным критериям в соответствии с приложением №7.

**8.8.** Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учреждением по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

**8.9.** Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату

работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

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

## **IX. Требования к организации работы Комиссии**

**9.1.** В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями по качественным показателям деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера.

**9.2.** В Комиссию входят только работники учреждения в количестве 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заместителя директора по АХЧ (завхоз), председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности. Комиссия может состоять из двух подкомиссий, в работе каждой из которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации.

**9.3.** Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

**9.4.** Комиссия на заседании:

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

**9.5.** Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

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

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с указанием количества баллов;
- стоимость балла и (или) процентов;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Бухгалтер школы (работник бухгалтерского центра) содействует в работе Комиссии: предоставляет в Комиссию аналитические материалы по размеру фонда оплаты труда (установленный размер фонда оплаты труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению **и т.д.**); содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов и (или) процентов.

**9.6.** На основании протокола заведующий учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам.

**9.7.** Ознакомления работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом (индивидуально).

**9.8.** В течение 2\_ дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

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

## **Х. Условия и охрана труда**

10.1 Проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям на производстве и условиям труда ДОУ, анализ и обобщение полученных результатов; Комиссия проводит учёт и анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательной деятельности за текущий год.

Специалист по охране труда разрабатывает программу мероприятий по устранению причин производственного травматизма и несчастных случаев с воспитанниками"

10.2 Комиссия информирует Профсоюз не позднее апреля месяца года, следующего за отчётным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и воспитанниками при проведении образовательной деятельности, причин несчастных случаев, выделении денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучение по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, на приобретение средств индивидуальной защиты.

10.3 На обеспечение безопасности образовательной организации, производится выделение средств Учреждением на выполнение мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Использованию в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санитарно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санитарно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством);

## **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.

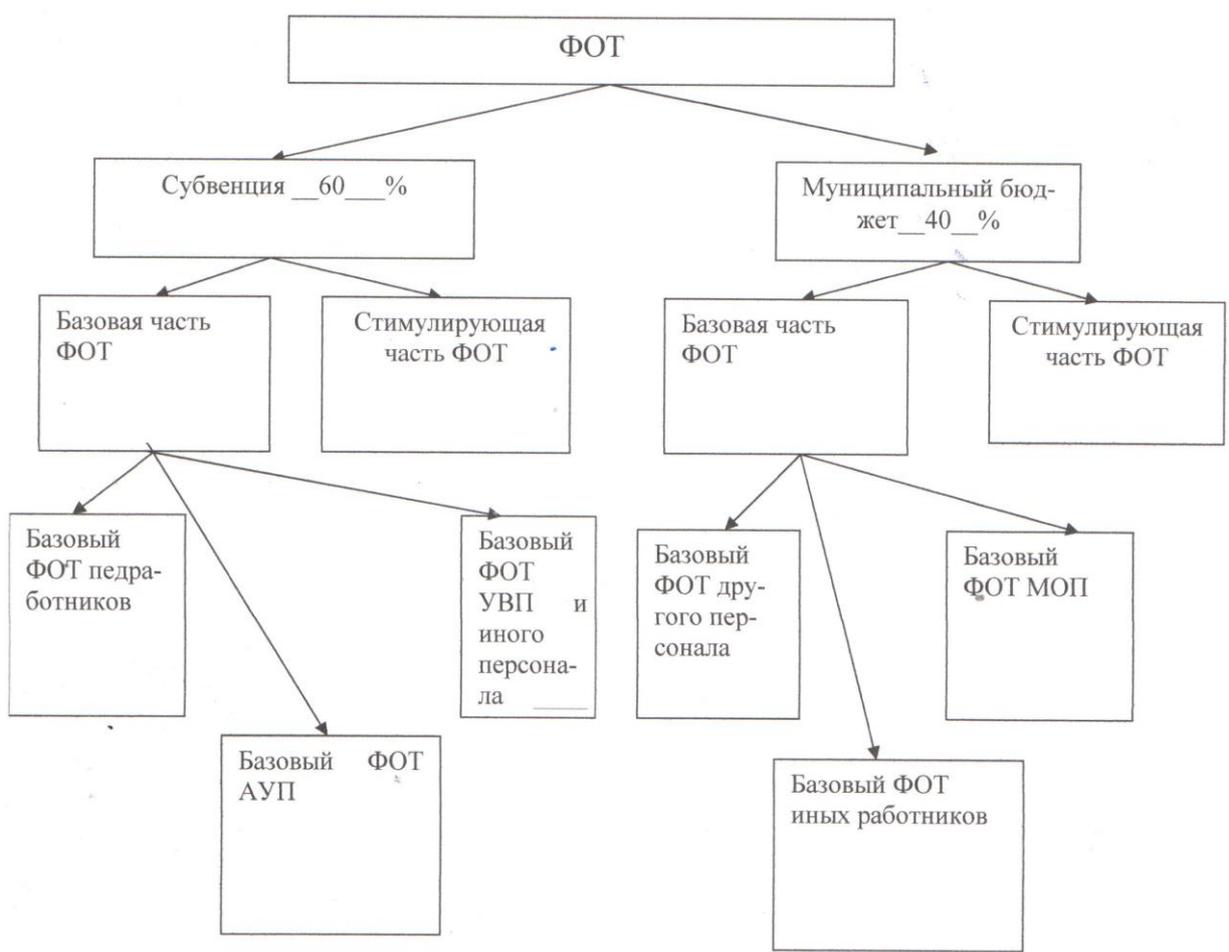
приложение №1  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБДОУ – детского сада «Дельфин»  
  
(наименование учреждения)

Принято на общем  
собрании трудового  
коллектива  
протокол  
от « 02 » 09 2024 г.  
№ 01

Утверждено:  
Заведующий Л.В. Кулик  
приказ от « 02 » 09 2024 г.  
№ 99/1-02

Мотивированное мнение:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
протокол от « 02 » 09 2024 г.  
№ 5

### Структура фонда оплаты труда учреждения на 2024-2025 учебный год\*



\* при внесении изменений с примечанием (действует с \_\_\_\_\_).



Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол от  
« 02 » 09 20 24 г. №  
01

Утверждено:  
Заведующий *И.В. Кулик*  
приказ от « 02 » 09 20 24 г.  
№ 09/1-02



Мотивированное мнение:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
протокол  
от « 02 » 09 20 24 г. № 5

Приложение №3  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБДОУ – детского сада  
«Дельфин»  
(наименование учреждения)

### Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Приложение №4  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБДОУ – детского сада «Дельфин»

(наименование учреждения)

Принято на общем  
собрании трудового  
коллектива  
протокол  
от « 02 » 09 2024 г.

№ 01

Утверждено:  
Заведующий А.В. Кулик  
приказ от « 02 » 09 2024 г.  
№ 994-01



Мотивированное мнение:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
протокол от « 02 » 09 2024 г.  
№ 5

**Премии за качественные показатели по результатам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год, к профессиональному празднику День воспитателя и всех дошкольных работников)**

Должность	Показатели	Размер оплаты
Заместитель заведующего по АХЧ	За своевременную сдачу отчётности в организации и коммунальных услугах За образцовое содержание территории и здания ДОУ За сохранность имущества, хозяйственного инвентаря За высокий уровень ведения документации За участие в течение соответствующего периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий. За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. За качественную подготовку документации и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ За качественное выполнение поручений работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ	До 10 000 -00
Младший воспитатель	За качественное исполнение должностных обязанностей За соблюдение техники безопасности За охрану жизни и здоровья детей За соблюдение санитарно-эпидемиологического режима За отсутствие замечаний контролирующих специалистов За непрерывный стаж в ДОУ (свыше 5 лет) За работу без больничного листа	До 5000 - 00
Делопроизводитель	За качественное ведение делопроизводства За качественную подготовку документации и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ	До 5000 - 00
Обслуживающий персонал		
Повар	За качественное исполнение должностных обязанностей За качественные показатели производственного контроля	До 5000 - 00

Повар	За качественное исполнение должностных обязанностей За качественные показатели производственного контроля За отсутствие замечаний при комплексных проверках За качественное приготовление пищи, отсутствие случаев отравлений.	До 5000 - 00
Кухонный работник	За качественное исполнение должностных обязанностей За соблюдение техники безопасности	До 5000 - 00
Машинист по стирке и ремонту белья	За качественное исполнение должностных обязанностей За соблюдение техники безопасности	До 5000-00
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	За качественное исполнение должностных обязанностей За соблюдение техники безопасности За образцовое содержание здания ДОУ	До 5000-00
Уборщик территории, грузчик	За качественное исполнение должностных обязанностей За соблюдение техники безопасности За напряженность работы в осенне-зимний –весенний период	До 5000 -00
Уборщик служебных помещений	За качественное исполнение должностных обязанностей За соблюдение техники безопасности	До 5000 -00
<b>Педагогический персонал</b>		
Старший воспитатель Воспитатель Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре Педагог-психолог Учитель-логопед Учитель-дефектолог Тьютер	За своевременную сдачу отчётности (табель посещаемости и т.д.) За образцовое содержание игрушек, пособий и игрового оборудования в групповых комнатах на участках ДОУ За высокий уровень ведения документации За участие в течение соответствующего периода времени в выполнении важных и срочных работ, мероприятий. За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда За качественную подготовку документации и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ За качественное выполнение поручений работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью ДОУ За высокий коэффициент посещаемости (за квартал, полгода, год)	До 10 000 -00

( наименование учреждения)

Принято на общем  
собрании трудового  
коллектива  
протокол  
от « 02 » 09 20 24 г.

Утверждено:  
Заведующий Л.В. Кулик  
приказ от « 02 » 09 2024г.  
№ 99/1-ОД

Мотивированное мнение:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
протокол от « 02 » 09 2024 г.  
№ 5

№ \_\_\_\_\_

**Размеры доплат и надбавок компенсационного характера за объёмы работы, не связанные с выполнением основных обязанностей работника**

Должность	Дополнительный объем работы	Размер оплаты
Заместитель заведующего по АХЧ	За проведение косметического ремонта помещений ДОУ (в летний период во время ремонта) За сверхурочную работу За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем ДОУ За участие в устранении аварийных ситуаций За работу с кадрами, отсутствие вакансий учебно-вспомогательного персонала За выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени За участие в благоустройстве и озеленении территории За разъездной характер труда За выполнение общественной работы За содержание газонов, уход за клумбами За ликвидацию последствий аварийных ситуаций	6000 -00
Младший воспитатель	За содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса: - привитие культурно-гигиенических навыков; - участие в пополнении педагогического процесса (изготовление дидактических	3000 -00

	<p>пособий)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в утренниках, развлечениях, конкурсах, выставках;</li> <li>- за работу с подгруппой детей при проведении занятий</li> <li>- за выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени</li> </ul> <p>За проведение косметического ремонта помещений ДООУ (в летний период)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за участие в благоустройстве и озеленении территории</li> <li>- за содержание газонов, уход за клумбами</li> </ul>	
Делопроизводитель	<p>За выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени</p> <p>За оформление листков временной нетрудоспособности</p> <p>За оформление поименных списков в ПФР</p> <p>За проведение косметического ремонта помещений ДООУ (в летний период)</p> <p>За ведение кадровой документации</p> <p>За работу с архивными документами</p>	3000 -00
<b>Обслуживающий персонал</b>		
Повар Кухонный работник	<p>За проведение косметического ремонта помещений ДООУ (в летний период)</p> <p>За выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени</p> <p>За участие в благоустройстве и озеленении территории</p>	3000 -00
Машинист по стирке и ремонту белья, кастелянша	<p>За проведение косметического ремонта помещений ДООУ (в летний период)</p> <p>За выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени</p> <p>За участие в благоустройстве и озеленении территории</p> <p>За изготовление праздничных костюмов, интерьеров ДООУ</p>	3000 -00
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	<p>За участие в устранении аварийных ситуаций</p> <p>За подготовку здания к зиме</p> <p>За проведение косметического ремонта помещений ДООУ (в летний период)</p> <p>За выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени</p> <p>За участие в благоустройстве и озеленении территории</p> <p>За ремонт оборудования</p>	3000 -00

	<p>За погрузочно-разгрузочные работы</p> <p>За ликвидацию последствий аварийных ситуаций</p>	
Уборщик территории, грузчик	<p>За уборку снега от цоколя здания (после схода большого объема снега с крыши)</p> <p>За содержание фасада здания в чистоте</p> <p>За работу с техникой (тример, снегоуборочная машина)</p> <p>За интенсивность работы в период отпуска напарника</p> <p>За погрузочно-разгрузочные работы</p> <p>За содержание газонов, уход за клумбами</p> <p>За проведение косметического ремонта помещений ДОУ (в летний период)</p> <p>За выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени</p> <p>За участие в благоустройстве и озеленении территории</p>	3000 -00
Уборщик служебных помещений	<p>За уборку служебных туалетов</p> <p>За мытье лестничных маршей</p> <p>За проведение косметического ремонта помещений ДОУ (в летний период)</p> <p>За выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени</p> <p>За участие в благоустройстве и озеленении территории</p>	3000 -00
<b>Педагогический персонал</b>		
<p>Старший воспитатель</p> <p>Воспитатель</p> <p>Музыкальный руководитель</p> <p>Инструктор по физической культуре</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Учитель-логопед</p> <p>Учитель-дефектолог</p> <p>Тьютер</p>	<p>За пополнение предметно-развивающей среды вне своего рабочего пространства</p> <p>За оформление залов, выставок, конкурных материалов</p> <p>За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДОУ</p> <p>За работу с общественными, спортивными организациями, учреждения дополнительного образования</p> <p>За ведение документации, не входящей в должностные обязанности.</p> <p>За наполняемость и ведение официального сайта учреждения</p> <p>За проведение косметического ремонта помещений детского сада (в летний период, а также в течение года)</p> <p>За участие в благоустройстве и озеленении территории</p>	5000 --00

	<p>За выполнение особо важной и срочной работы за рамками рабочего времени</p> <p>За наставничество, работу по адаптации молодых специалистов</p> <p>За организацию учебно-опытного участка, сада</p> <p>За организацию и проведение летних оздоровительных мероприятий</p> <p>За работу с кадрами, отсутствие вакансий педагогического персонала</p> <p>За содержание газонов, уход за клумбами, фитодизайн помещений</p> <p>За изготовление праздничных костюмов, интерьеров дошкольного учреждения</p> <p>За фото- и видеосъемку мероприятий</p> <p>За создание презентаций, фильмов, рекламных материалов об ДОО</p> <p>За отсутствие необоснованной задолженности родителей (законных представителей) воспитанников по оплате за содержание ребёнка в учреждении</p> <p>За организацию дополнительных услуг в том числе платных</p> <p>За работу с опекаемыми детьми и её результативность</p>	
--	---	--

Приложение №6  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБДОУ – детского сада «Дельфин»

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель профсоюзной организации

МБДОУ - детский сад "Дельфин" \_\_\_\_\_ /Орлова Е.П./



**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий МБДОУ  
детский сад - "Дельфин"

Кулик Л.В.

**Карта самооценки старшего воспитателя для стимулирующих выплат за \_\_\_\_\_ 20\_24**  
**ФИО \_\_\_\_\_**

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчёт баллов	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)						
1	Посещаемость	Не ниже 75 % в группах от 3-7 лет Не ниже 70 % в группах от 1,2 до 3 лет (средний показатель по д/с)	<u>3 балла</u> – 90-100% <u>2 балла</u> – 80-89,9% <u>1 балл</u> – 75-80% (70-75 %) <u>0</u> – менее 70% (65% - в группах с 1,2-3х лет)		<u>Средний показатель по д/с</u>						
3	Заболеваемость	<u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в группе по факту – 27 Кол-во детодней: 21х27= <u>567</u> Составляем пропорцию: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>39 x 100%</td> <td>=</td> <td>6,9%</td> </tr> <tr> <td>567</td> <td>=</td> <td></td> </tr> </table>	39 x 100%	=	6,9%	567	=		<u>3 балла</u> – 10-14,9% <u>2 балла</u> – 15-16,9% <u>1 балл</u> – 17-20% <u>0 баллов</u> – выше 20%		Кол-во рабочих дней - _____ Кол-во дней, пропущенных по болезни – _____ Кол-во детей по факту _____ Списочный состав - _____ <u>Пропорция:</u>
39 x 100%	=	6,9%									
567	=										
4	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы;	Своевременное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы	<u>2 балла</u>								
		Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов (посещение занятий, режимных моментов, анализ деятельности педагогов)	<u>1 балл</u>								
5	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса, уровень организации аттестации;	Положительная динамика количества аттестованных педагогов	<u>2 балла</u>								
		Участие в экспертных комиссиях	<u>2 балла</u>								
		Работа с молодыми специалистами, студентами (перечень	<u>2 балла</u>								

		мероприятий Повышение квалификации педагогических кадров	<u>2 балла</u> - положительная динамика охвата педагогов, проходящих профессиональное обучение		
6	<b>Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический совет);</b>	Организация работы педагогических советов, творческих групп ,наставничество молодого специалиста	<u>2 балла</u>		
7	<b>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;</b>	Корпоративная культура Взаимодействие с педагогическим коллективом Отсутствие конфликтных ситуаций	<u>2 балла</u>		
8	<b>Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства;</b>	Участие старшего воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.: -муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	<u>1 балл</u> <u>2 балла</u> <u>3 балла</u>		
		Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства: - муниципального уровня - регионального уровня -федерального уровня	<u>1 балл</u> <u>3 балла</u> <u>3балла</u>		
9	<b>Результативное участие в районных, муниципальных, региональных. всероссийских конкурсах;</b>	Результативное участие детей и педагогов в конкурсах (за каждый конкурс): -внутри учреждения; -районных и муниципальных; -региональных, всероссийских, международных	Участие/Призовое место  <u>1- балл</u> <u>2-балла</u> <u>3 балла</u>		
10	<b>Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками ДОУ</b>	Отсутствие замечаний по ТБ, ОТ, ПБ	<u>1балл</u>		
11	<b>Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества обучения;</b>	Активное участие в разработке и реализации ООП, программы развития ДОУ, ,парциональных программ, программ ДОП образования. годового плана:	<u>1 балл</u>		
		Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	<u>2- балла</u>		
		Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	<u>2 балла</u> – применение ИКТ в образовательном процессе <u>0 баллов</u> – не применяются		
		Организация (пополнение) предметно-развивающей среды в методическом кабинете	<u>1 балл</u>		
		Выполнение годового плана методических мероприятий: - 95-100% - 70%	<u>2балла</u>		

12	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации;	Наличие авторских публикаций, выполненных старшим воспитателем: -на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	<u>1балл</u> <u>2 балла</u> <u>3балла</u>		
		Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, участие в наполнении сайта ДОУ:	<u>2 балла</u>		
13	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	Отсутствие конфликтов, жалоб	<u>2 балла</u> – жалоб и конфликтов не зафиксировано <u>0 баллов</u> – зафиксировано (обоснованных жалоб) <u>Лишение баллов по всем показателям за месяц</u> – если конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ (район)		
14	Активное участие в мероприятиях ДОУ (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам);	Подготовка и участие в утренниках, праздниках, досугах	<u>1балл</u>		
15	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.);	Участие в уборках субботниках, ремонте, благоустройстве детского сада, методического кабинета, содержание стендов, оформление выставок	<u>2 балла</u>		
		Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.) (за каждое мероприятие)	<u>1 балл</u>		
16	Работа с документами;	Своевременная сдача документации	<u>2 балла</u> – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. <u>1 балл</u> – незначительные нарушения в оформлении документации <u>0</u> – данный критерий отсутствует		
17	Самообразование	Повышение квалификации, обзор методической литературы в методическом кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение.	<u>2 балла</u> – курсы повышения квалификации <u>1 балл</u> – занятия коллег, педагогический час 1 раз в неделю час( самообразования)		
18	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	<u>Снимается до 10 баллов</u>		
19	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подменял отсутствующих сотрудников и др.)	<u>2 балла</u> – отсутствие больничного листа в данном месяце <u>1 балл</u> – за 1 день подработки (10 дней)		
<b>ИТОГО:</b>			<u>53 балла</u>		

Оценивается отдельно в рублях

Методическая Деятельность (часть 2)	<b>Публикации</b> Свой сайт/участие в СМИ вне конкурса – 250 руб. Газета (гор., р-он)/участие в конкурсе СМИ б/ приз.мест-500 руб Журнал Российского уровня/конкурс СМИ призовое место – 1000руб.		При наличии сертификата или диплома
-------------------------------------	--	--	-------------------------------------

		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, сообщение на КПК, района, города от 500 – 1500руб		
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровнях района, города - 500руб область, Россия – 2000руб.		
1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие (район)- 1000 руб.; (город)-2500 руб.;(область и выше) – от 5000 руб. Победа (район)-3500 руб.; (город) – 5000 руб.;(область и выше) – от 10000 руб.		
2.	Инновационная деятельность педагога	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчётная документация по проекту)		На рассмотрение комиссии
3.	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике :: Высокий уровень театрального мастерства – 300 руб. Средний уровень – 150 руб. Ниже среднего – 100 руб.		

Ознакомлен \_\_: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Не согласен п.№ \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

МБДОУ- детский сад "Дельфин" 011 /Орлова Е.П./Карта самооценки воспитателя для стимулирующих выплат за 2024 г.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_, группа \_\_\_\_\_

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчёт баллов	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	Посещаемость	<p>Пример: Количество рабочих дней в месяце – 21            Норма детей в группе – 20            Вычисляем норму детодней: <math>21 \times 20 = 420</math>            Количество детодней по факту – <u>380</u> (смотрим по таблице)            Составляем пропорцию:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <math display="block">\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%</math> </div>	<p><u>4 балла</u> – 90-100%  <u>2 балла</u> – 80-89,9%  <u>1 балл</u> – 75-80% (70-75 %)  <u>0</u> – менее 75% (65 % - в группах с 1,2 до 3х лет)</p>		<p>Кол-во рабочих дней –            Норма детей в группе –            Кол-во детодней: _____            кол-во детодней по факту _____  <b>Пропорция:</b></p>
3	Заболееваемость	<p>Пример:            Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39            Количество рабочих дней в месяце – 21            Количество детей в группе по факту – 27            Кол-во детодней: <math>21 \times 27 = 567</math>            Составляем пропорцию:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <math display="block">\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%</math> </div>	<p><u>4 балла</u> – 10-14,9%  <u>2 балла</u> – 15-16,9%  <u>3 балла</u> – 17-20%  <u>0 баллов</u> – выше 20%</p>		<p>Кол-во рабочих дней -            Кол-во дней, проп. по бо-            лезни- _____            Кол-во детей по факту _____            Списочный состав - _____  <b>Пропорция:</b></p>
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		<p><u>3 балла</u> – отсутствие детского травматизма  <u>Лишение баллов по всем показателям за месяц</u> – травматизм зафиксирован</p>		
5	Выполнение санитарно – гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей)	<p><u>5 балла</u>  <u>0 баллов</u> – нарушения зафиксированы</p>		
6	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	<p><u>3 балла</u> – жалоб и конфликтов не зафиксировано  <u>0</u> – зафиксировано  <u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u> – конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ (район)</p>		

6	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	<b>3 балла</b> – жалоб и конфликтов не зафиксировано <b>0</b> – зафиксировано <b>Лишение баллов по всем показателям за квартал</b> – конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ (район)		
		Отсутствие долгов по родительской плате (долг более 1 месяца)	<b>2 балла</b> – отсутствие долгов <b>1 балл</b> – долг от 1.000 до 3.000 рублей <b>0</b> – долг свыше 3.000 рублей		
7	Работа с документацией	Своевременная сдача документации	<b>2 балла</b> – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. <b>1 балл</b> – незначительные нарушения в оформлении документации <b>0</b> – данный критерий отсутствует		
8	Разработка методических материалов	Разработка дидактических игр, карточек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на педагогическом часе или педагогическом совете) по (факту)	<b>2 балла</b>		
9	Самообразование	Повышение квалификации, обзор методической литературы в метод. кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение.	<b>3 балла</b> – курсы повышения квалификации <b>2 балла</b> – занятия коллег, час самообразования (1 раз в неделю)		
10	Участие детей в конкурсах	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	<b>1 балл</b> - за участие одного ребенка,( не более 3 детей.) <b>0</b> - нет участия		
11	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины (подтверждение)	<b>Снимается до 10 баллов</b>		
12	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подменял отсутствующих сотрудников и др.)	<b>2 балла</b> – отсутствие больничного листа в данном месяце <b>1 балл</b> – за 1 день подработки (18 дней)		
13	Сохранность оборудования и дидактического материала	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала.	<b>1 балл</b> – отсутствие повреждений материалов <b>0 баллов</b> – повреждения есть		
14	Пополнение предметно-развивающей среды	Обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями. Личный вклад в оформлении группы.	<b>2 балла (на усмотрение комиссии)</b>		
15	Благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений	Надлежащее состояние участков в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и возрастными особенностями детей, осуществление необходимого косметического ремонта групп.	<b>До 5 баллов (на усмотрение комиссии)</b>		
16	Инновационная деятельность	Разработка дидактических материалов по STEM образованию .ТРИЗ технологии, работа в лаборатории ДОУ и другие.	<b>До 3баллов.</b>		
<b>Итого:</b>			<b>42 бала</b>		

Оценивается отдельно в рублях

	Методическая Деятельность (часть 2)	<b>Публикации</b> Свой сайт/участие в СМИ вне конкурса – 250 руб. Газета (гор., р-он)/участие в конкурсе СМИ б/ приз.мест-500 руб Журнал Российского уровня/конкурс СМИ призовое место – 1000руб.		При наличии сертификата или диплома
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, сообщение на КПК, района, города, работа со студентами. от 500 – 1000руб		
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровнях района, города - 500руб область, Россия –2000руб.		
1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие (район)- 1000 руб.; (областной)-2500 руб.;(региональный и выше) – от 5000 руб. Победа (район)-3500 руб.;(область) – 5000 руб.;(регион и выше) – от 10000 руб.		
2.	Инновационная деятельность педагога	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчётная документация по проекту) -1000р.		На рассмотрение комиссии
3.	Участие педагога в культурном досуге ДООУ	Участие в утреннике на другой группе: Высокий уровень театрального мастерства – 400 руб. Средний уровень – 250 руб. Ниже среднего – 200 руб.		
<b>ИТОГО:</b>				

Ознакомлен \_\_\_\_\_ дата

Не согласен п.№ \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО :

Председатель профсоюзной организации

МБДОУ -

детский сад "Дельфин" ОМ /Орлова Е.П./



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ -  
детский сад "Дельфин"

Кулик Л.В.../

**Карта самооценки заместителя заведующего по АХЧ для стимулирующих выплат за  
ФИО \_\_\_\_\_**

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчёт баллов	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения;	Отсутствие замечаний и предписаний по обеспечению санитарно-гигиенических условий (Госпожнадзора, Роспотребнадзора)	<b>2 балла</b> – соблюдение санитарно-гигиенических условий <b>0 баллов</b> – не соблюдение		
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки организации ремонтных работ в Учреждении;	Отсутствие замечаний надзорных органов по ТБ, ОТ, ПБ	<b>3 балла</b>		
3	Бесперебойная работа Учреждения, в том числе своевременное заключение договоров, проведение ремонтных работ, субботников;	Своевременное оформление документации	<b>3 балла</b> – замечания по качеству и срокам отсутствуют <b>0 баллов</b> – сроки и качество оформления не соответствует требованиям		
4	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом;	Отсутствие замечаний по ТБ, ОТ, ПБ	<b>2 балла</b>		
5	Укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения;	Улучшение МТБ путем привлечения внебюджетных средств	<b>2 балла</b> – привлечение ВБС на улучшение МТБ		
		Обеспечение сохранности имущества	<b>2 балла</b> – отсутствуют случаи порчи имущества <b>1 балл</b> – имеются случаи порчи имущества, но они произошли в результате чрезвычайных ситуаций <b>0 баллов</b> – имеются случаи порчи имущества		
		Своевременный учет материальных ценностей, проведение инвентаризации, своевременное списание материальных ценностей	<b>2 балла</b>		

6	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону;	Своевременная подготовка к новому учебному году. Своевременная организация подготовки учреждения к отопительному сезону	<b>4 балла</b>		
7	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;	Отсутствие предписаний надзорных органов	<b>2 балла</b> – выявлены незначительные нарушения <b>0 баллов</b> – выявлены значительные нарушения		
8	Своевременное и качественное заключение договоров поставки продуктов питания, осуществление контроля качества продуктов питания;	Своевременное заключение договоров и осуществление контроля качества продуктов питания	<b>2 балла</b>		
9	Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов;	Своевременное оформление и сдача документации	<b>2 балла</b> – замечания отсутствуют <b>0 баллов</b> – сроки и качество предоставляемого отчета нарушено		
10	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала Учреждения;	Контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудников находящихся в непосредственном подчинении	<b>2 балла</b>		
11	Организация и активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (генеральные уборки, субботник, ремонт и т.п.).	Участие в уборках субботниках, ремонте, благоустройстве д/с	<b>До 5 баллов</b>		
12	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	<b>Снимается до 10 баллов</b>		
13	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подменял отсутствующих сотрудников и др.)	<b>3 балла</b> – отсутствие больничного листа в данном месяце <b>3 балл</b> – за 1 день подработки		
<b>ИТОГО:</b>			<b>баллов</b>		

Ознакомлен \_\_\_\_\_ дата

Не согласен \_\_\_\_\_



6	Участие в конкурсах	Участие и результативность участия в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, конкурсах, фестивалях и утренниках	<u>до 6 баллов</u>		
7	Творческая инициатива	Личный вклад в оформление ДОУ	<u>До 15 баллов</u>		
8	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	<u>Снимается до 10 баллов</u>		
9	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подмена отсутствующих сотрудников и др.)	<u>5 баллов</u> – отсутствие больничного листа в данном месяце <u>1 балл</u> – за 1 день подработки (15 дней)		
10	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики	<u>3 балла</u> – низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний <u>2 балла</u> - низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний <u>1 балл</u> - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний		
11	Сохранность оборудования и дидактического материала	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала.	<u>3 балла</u> – отсутствие повреждений материалов <u>0 баллов</u> – повреждения есть		
12	Пополнение предметно-развивающей среды	Обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями.	<u>До 5 баллов (на усмотрение комиссии)</u>		
<b>ИТОГО:</b>			<u>93 балла</u>		

Оценивается отдельно в рублях

	<b>Методическая Деятельность (часть 2)</b>	<b>Публикации</b> Свой сайт/участие в СМИ вне конкурса – 150 руб. Газета (гор., р-он)/участие в конкурсе СМИ б/ приз.мест-400 руб Журнал Российского уровня/конкурс СМИ призовое место – 1000руб.		При наличии сертификата или диплома
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, сообщение на КПК, района, города от 400 – 1000руб		
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровнях района, города - 400руб край, Россия – 1000руб.		
1.	<b>Участие в конкурсах профессионального мастерства</b>	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие (район)- 1000 руб.; (город)-2500 руб.;(край и выше) – от 5000 руб. Победа (район)-3500 руб.:(город) – 5000 руб.:(край и выше) – от 10000 руб.		

2.	<b>Инновационная деятельность педагога</b>	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчётная документация по проекту)		На рассмотрение комиссии
3.	<b>Участие педагога в культурном досуге ДОУ</b>	Участие в утреннике на другой группе: Высокий уровень театрального мастерства – 300 руб. Средний уровень – 150 руб. Ниже среднего – 50 руб.		
<b>ИТОГО:</b>				

СОГЛАСОВАНО :  
Председатель профсоюзной организации

МБДОУ -  
детский сад "Дельфин" \_\_\_\_\_ /Орлова Е.П./

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ -  
детский сад "Дельфин"

/Кулик Л.В.../



Карта самооценки инструктора по физической культуре, музыкального руководителя для стимулирующих выплат за \_\_\_\_\_  
2024 г.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерий качества и результативности работы	Методика расчета / показатель	Расчет баллов	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма	<u>3 балла</u> – отсутствие детского травматизма <u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u> – травматизм зафиксирован		
2	Результативность образовательной деятельности	Участие детей в конкурсах, результативность участия, подготовка и организация праздников, развлечений и досугов	<u>1 балл</u> - ДОУ (участие) <u>2 балла</u> -ДОУ (победа) <u>2 балла</u> - район (участие) <u>4 балла</u> - район (победа) <u>3 балла</u> - область (участие) <u>6 баллов</u> - область (победа) <u>4 балла</u> - регион, Россия (участие) <u>8 баллов</u> - регион , Россия (победа)		
3	Самообразование	Повышение квалификации, обзор метод. литературы, наличие плана самообразования и его выполнение	<u>5 баллов</u> – курсы повышения квалификации <u>2 балла</u> – выполнение плана самообразования, посещение занятий коллег,		
4	Работа с педагогами	Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров - практикумов	<u>5 баллов</u> – не менее 3 видов деятельности в месяц <u>0 баллов</u> - данные критерии отсутствуют		
		Разработка дидактических средств обучения, методических материалов и презентация на педагогическом часе ДОУ	<u>до 4 баллов</u>		

5	<b>Взаимодействие с родителями</b>	Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	<b>3 балла</b> – жалоб и конфликтов не зафиксировано <b>0 баллов</b> – зафиксировано <b>Лишение баллов по всем показателям за месяц</b> – если конфликт или жалоба		
6	<b>Работа с документацией</b>	Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации.	<b>2 балла</b> – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. <b>0 баллов</b> – данный критерий отсутствует		
7	<b>Соблюдение трудовой дисциплины</b>	Соблюдение должностных обязанностей	<b>1 балл</b>		
8	<b>Штрафные баллы</b>	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам	<b>Снимается до 10 баллов</b>		
9	<b>Сохранность оборудования и дидактического материала</b>	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала.	<b>2 балла</b> – отсутствие повреждений материалов <b>0 баллов</b> – повреждения есть		
10	<b>Участие в методической работе</b>	Участие в педсоветах, консультациях, проведение открытых занятий	<b>2 балла</b>		
11	<b>Дополнительные баллы</b>	На усмотрение комиссии (изготовление декораций, пошив костюмов, украшение залов), работа без больничных листов	<b>До 5 баллов</b>		
<b>ИТОГО:</b>			<b>4 2.балла</b>		

Оценивается отдельно в рублях

<b>Методическая деятельность (часть 2)</b>	<b>Публикации</b> Свой сайт/участие в СМИ вне конкурса – 250 руб. Газета (гор., р-он)/участие в конкурсе СМИ б/ приз.мест-500 руб Журнал Российского уровня/конкурс СМИ призовое место – 1000руб.		При наличии сертификата или диплома
	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, сообщение на КПК, района, города, работа со студентами: от 500 – 1000руб		
	Выступление на конференциях, совещаниях на уровнях района, города - 500руб область, Россия – 2000руб.		
<b>Участие в конкурсах профессионального мастерства</b>	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие (район)- 1000 руб.; (область)-2500 руб.:(регион и выше) – от 5000 руб. Победа (район)-3500 руб.; (область) – 5000 руб.:(регион и выше) – от 10000 руб.		
<b>Инновационная деятельность педагога</b>	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчетная документация по проекту)-1000р.		
<b>Участие педагога в культурном</b>	Участие в утреннике на другой группе:		

досуге ДОУ

Высокий уровень театрального мастерства – 400 руб.  
Средний уровень – 250 руб.  
Ниже среднего – 200 руб.

Ознакомлен \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

НЕ согласен с П.№ \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО :  
Председатель профсоюзной организации

МБДОУ -  
детский сад "Дельфин" \_\_\_\_\_ /Орлова Е.П./

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОУ -  
детский сад "Дельфин"

/Кулик Л.В.../

Карта самооценки педагога-психолога, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютер для стимулирующих выплат за

2024 г

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ группа

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчёт баллов	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		<u>2 балла</u> – отсутствие детского травматизма <u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u> – травматизм зафиксирован		
2	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	<u>2 балла</u> – жалоб и конфликтов не зафиксировано <u>0</u> – зафиксировано <u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u> – конфликт или жалоба вышли за пределы МДОУ (район, город)		
3	Работа с документацией	Своевременная сдача документации	<u>2 балла</u> – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. <u>1 балл</u> – незначительные нарушения в оформлении документации <u>0</u> – данный критерий отсутствует		
4	Разработка методических материалов	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на педагогическом часе или педагогическом совете), (по факту)	<u>3 балла</u>		
5	Самообразование	Повышение квалификации, обзор методической литературы в метод. кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение.	<u>5баллов</u> – курсы повышения квалификации <u>2балла</u> – занятия коллег, 1 раз в неделю час самообразования .		
6	Участие в конкурсах	Участие и результативность участия в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, конкурсах, фестивалях и утренниках	<u>Участие 1 бал.</u> <u>Победа 4 балла. (не более 3 детей)</u>		
7	Работа с индивидуальными оздоровительными и образовательными маршрутами	Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов и эффективность их реализации.(отчет)	<u>2балла</u>		
8	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в ДОУ детей с ограниченными возможностями здоровья и работа с ними (отчет, результативность).	<u>2 балл</u>		

9	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	<u>Снимается до 10 баллов</u>		
10	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подменял отсутствующих сотрудников и др.)	<b>3 балла</b> – отсутствие больничного листа в данном месяце <b>1 балл</b> – за 1 день подработки ( <b>15 дней</b> )		
11	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики	<b>3 балла</b> – низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний <b>2 балла</b> – низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний <b>1 балл</b> – низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний		
12	Сохранность оборудования и дидактического материала	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала.	<b>1 балл</b> – отсутствие повреждений материалов <b>0 баллов</b> – повреждения есть		
13	Пополнение предметно-развивающей среды	Обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями. Личный вклад	<u>До 5 баллов (на усмотрение комиссии)</u>		
<b>ИТОГО:</b>			<b>36 баллов</b>		

Оценивается отдельно в рублях

	<b>Методическая Деятельность (часть 2)</b>	<b>Публикации</b> Свой сайт/участие в СМИ вне конкурса – 250 руб. Газета (гор., р-он)/участие в конкурсе СМИ б/ приз.мест-500 руб Журнал Российского уровня/конкурс СМИ призовое место – 1000руб.		При наличии сертификата или диплома
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, сообщение на КПК, района, города, работа со студентами от 500 – 1000руб		
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровнях района, города - 500руб область, Россия – 2000руб.		
1.	<b>Участие в конкурсах профессионального мастерства</b>	Оценивается уровень конкурса и результативность Участие (район)- 1000 руб.; (область)-2500 руб., (., регион и выше) – от 5000 руб. Победа (район)-3500 руб.;(область) – 5000 руб.:(регион и выше) – от 10000 руб.		
2.	<b>Инновационная деятельность педагога</b>	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчетная документация по проекту)-1000руб.		На рассмотрение комиссии
3.	<b>Участие педагога в в культурном досуге ДОУ</b>	Участие в утреннике на другой группе: Высокий уровень театрального мастерства – 400 руб. Средний уровень – 250 руб. Ниже среднего – 200 руб.		
<b>ИТОГО:</b>				



5	Участие в воспитательно-образовательном процессе	Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя): воспитатель не смог вовремя начать занятие, задержался обед детей из-за нерасторопности младшего воспитателя и др.	<u>2 балла</u>		
		Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей законных представителей), воспитателей.	<u>2 балла</u> – жалоб и конфликтов не зафиксировано <u>0 баллов</u> – зафиксировано <u>Лишение баллов по всем показателям за месяц</u> –если конфликт или жалоба вышли за пределы МБДОУ		
		Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов: помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку и др.	<u>до 3 баллов</u>		
		Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины	<u>1 балл</u>		
7	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, распускание сплетен и т.п.	<u>Снимается до 10 баллов</u>		
8	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие б/л, подменял заболевших сотрудников)	<u>3 балла</u> – отсутствие больничного листа в данном месяце <u>1 балл</u> – за 1 день подработки (15 дней)		
9	Ответственное отношение к выполнению должностной инструкции	На усмотрение комиссии	<u>до 3 баллов</u>		
10	Сохранность оборудования и дидактического материала	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала, посуды, инвентаря.	<u>3 балла</u> – <u>0 баллов</u> – повреждения есть		
11	Участие в мероприятиях ДОУ	Утренники, текущий ремонт, субботники, санитарное состояние тентовых навесов и игровой площадки.	<u>До 4 баллов.</u> <u>0 баллов если есть замечания.</u>		
<b>ИТОГО:</b>			<u>33балла</u>		

Ознакомлен \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Не согласен

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  Орлова Е.П.  
02.09.2024

Утверждаю :  
Приказ № 99/168 «02» 09 2024г  
Заведующий МБДОУ детский сад «Дельфин»  
Л.В. Кулик  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_



**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
Специалиста по охране труда**

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	само-оценка	Периодичность
1	Отсутствие случаев травматизма в учреждении	0-2	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	0-2			
3	Непосредственное участие в составление программ обучения работников безопасным методам работы	0-1			
4	Контроль за своевременностью выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	0-1			
5	Своевременное проведение инструктажа по охране труда, жизни и здоровья воспитанников, сотрудников	0-1			
6	<b>Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения:</b> субботники, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня	до 3			
	<b>Максимальное количество</b>	<b>10</b>			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Подпись (ФИО работника)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО Орлова Е.П.  
02.09.2024

Утверждаю :

Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2024г  
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»  
Д.В. Кулик



Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
**грузчик**

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	само-оценка	Периодичность
1	Своевременное выдача продуктов	0-3	само-оценка	само-оценка	Ежемесячно
2	Своевременная уборка пищевых отходов с пищеблока	0-2			
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-2			
4	Отсутствие обоснованных жалоб	0-2			
5	<b>Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения:</b> субботники, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня	до 3			
	<b>Максимальное количество</b>	<b>12</b>			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Подпись (ФИО работника)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирской области Новосибирский детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  Орлова Е.П.  
02.09. 2024

Приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г.  
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»  
Л.В. Кулик  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_



Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
**Кладовщика**

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Периодичность
1	Отсутствие замечаний на условиях хранения продуктов питания и других материальных ценностей	0-3	само-оценка	Ежемесячно
2	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчётной документации по их движению	0-2		
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-2		
4	Отсутствие замечаний на соблюдение товарного соседства	0-2		
5	Заключение договоров (своевременно и точно)	0-2		
4	<b>Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения:</b> субботники, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня	до 3		
	<b>Максимальное количество</b>	<b>14</b>		

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО ОИ Орлова Е.П.  
02.09.2024

Утверждаю :  
Приказ № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г  
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин»  
Л.В. Кулик  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_



Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
**Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка	Периодичность
1	<b>Высокая результативность</b> Отсутствие замечаний по: - охране труда; - противопожарной безопасности <b>Качественное проведение работ по заявкам</b>	2 2 2	само-оценка	само-оценка
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 3		Ежемесячно
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2		
4	<b>Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения:</b> субботники, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня (уборка снега, листьев, выполнение работ по ремонту малых форм на прогулочных площадках)	до 10		
	<b>Максимальное количество</b>	<b>21</b>		

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Подпись (ФИО работника)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  Орлова Е.П.  
02.09.2024

Утверждаю :  
Приказ № \_\_\_\_\_ от «МБДОУ» 2024г  
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Л.В. Кулик  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_



Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
**Калькулятора**

№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Периодичность
1	<b>Высокая результативность</b> Отсутствие замечаний по: - ведению меню и технологических карт; - соблюдению объемов блюд и калорийности суточного рациона - Ведение в соответствии с СанПиН сезонного 10-дневного меню и актуальных технологических карт)	3 2 2	Ежемесячно
2	Калькуляция стоимости блюд ежедневного меню	до 2	
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2	
4	<b>Дополнительные проценты</b> Участие в субботниках, благоустройстве помещений и территории, утренниках, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня, выполнение разовых поручений администрации	до 10	
<b>Максимальное количество</b>		<b>19</b>	

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Подпись (ФИО работника)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО ОИ Орлова Е.П.  
02.09.2024

Приказ № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г  
Заведующий МБДОУ «Дельфин»



Л.В. Кулик  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
**Кастелянши**

№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка	Периодичность
1	<b>Высокая результативность</b> Отсутствие замечаний по: - соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря; Обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья	2 2	само-оценка	Ежемесячно
2	Пошив и ремонт костюмов, кукольного белья, театральных атрибутов для проведения развлечений, их хранение	до 3		
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2		
4	<b>Дополнительные проценты</b> Участие в субботниках, благоустройстве помещений и территории, утренниках, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня, выполнение разовых поручений администрации	до 10		
	<b>Максимальное количество</b>	<b>19</b>		

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Подпись (ФИО работника)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  Орлова Е.П.  
02.09.2024

Утверждаю :  
Приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г  
Заведующий МБДОУ \_\_\_\_\_ детский сад «Дельфин»  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_ П.В. Кулик



Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
**Машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

№ п/п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка	Периодичность
1	<b>Высокая результативность</b> Отсутствие замечаний по: - соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря; - качеству стирки и обработки белья Своевременный мелкий ремонт белья и спецодежды.	2 2 2	само-оценка	само-оценка
3	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2		Ежемесячно
4	<b>Дополнительные проценты</b> Участие в субботниках, благоустройстве помещений и территории, утренниках, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня, выполнение разовых поручений администрации	до 10		
	<b>Максимальное количество</b>	<b>18</b>		

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года \_\_\_\_\_

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  Орлова Е.П.  
02.09.2024

Приказ № \_\_\_\_\_  
Заведующий МБДОУ \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**  
2024 г.  
Л.В. Кулик  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_



Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
**уборщика служебных помещений**

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка	Периодичность
1	<b>Высокая результативность</b> Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию закрепленных помещений; Оперативность выполнения заданий администраций ДОУ	3	само-оценка	само-оценка
		2		
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2		Ежемесячно
3	Сохранность инвентаря и оборудования	2		
4	<b>Дополнительные проценты</b> Участие в субботниках, утренниках, ремонтные работы, благоустройство помещений и территории, участие спортивные и культурные мероприятия разного уровня	До 10		
<b>Максимальное количество</b>		<b>19</b>		

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Подпись (ФИО работн

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  Орлова Е.П.  
02.09.2024

Утверждаю :  
Приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » 2024г.  
Заведующий МБДОУ «Дельфин»  
Л.В. Кулик  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_



Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
**Кухонного рабочего**

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка	Периодичность
1	<b>Высокая результативность</b> Отсутствие замечаний: - по санитарно-техническому состоянию пищеблока; - Обработки посуды, маркировка посуды. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	2	само-оценка	само-оценка
		2		
		2		
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2		Ежемесячно
4	<b>Дополнительные проценты</b> Субботники, благоустройство помещений, участие в утренниках, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня, выполнение разовых поручений администрации	до 10		
<b>Максимальное количество</b>		<b>18</b>		

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Подпись (ФИО работника)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области - детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО Орлова Е.П.  
02.09.2024

Утверждаю :  
Приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г  
Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» Л.В. Кулик  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_



Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
**Повара**

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат %/баллы	Оценка	Периодичность
1	<b>Высокая результативность</b> Отсутствие замечаний по: - условиям и технологии приготовления пищи - соблюдению норм закладки и норм выхода продукции - своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	2 2 2 2	само-оценка	само-оценка
2	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	До 2		Ежемесячно
3	<b>Дополнительные проценты</b> субботники, благоустройство помещений, участие в утренниках, ремонтные работы, спортивные и культурные мероприятия разного уровня	до 10		
	<b>Максимальное количество</b>	<b>20</b>		

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. Дней отсутствия	Причина отсутствия.
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Подпись (ФИО работника)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  Орлова Е.П.  
02.09.2024

Утверждаю :  
Приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » 2024г  
Заведующий МБДОУ «Дельфин»  
Л.В. Кулик  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_



**Перечень критериев оценивания за качественные показатели  
младшего-обслуживающего персонала Уборщик территории**

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (%), балл)	Зависимость («X» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени	Периодичность (ежемесячно, ежеквартально и др)
1	2	3	4	5	6
1.	Позитивные результаты деятельности	Участие в озеленении помещений (прилегающих территорий) учреждения Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения (содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии) Качественное и своевременное выполнение разовых поручений Качественная уборка территории санитарной зоны ДОУ, своевременной вынос мусора из помещений ДОУ Участие в субботниках Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний			

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
Новосибирского района Новосибирского района Новосибирской области-детский сад «Дельфин»  
(МБДОУ-детский сад «Дельфин»)

**ПРИНЯТО:**

На заседании Совета Учреждения  
Протокол от 02.09.2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  Орлова Е.П.  
02.09.2024

Утверждаю :  
Приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г

Заведующий МБДОУ – детский сад «Дельфин» \_\_\_\_\_  
Л.В. Кулик  
Лист самооценки № \_\_\_\_\_



Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
**Делопроизводителя**

№ п\п	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат баллы	Оценка	Периодичность
1	Отсутствие замечаний на качество оформленных документов	0-2	само-оценка	Ежемесячно
2	Своевременность и оперативность предоставления документов.	0-1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0-2		
4	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства.	0-1		
5	Отсутствие замечаний по исполнительской дисциплины;	0-1		
6	Отсутствие замечаний по правилам внутреннего трудового распорядка;	0-1		
7	Отсутствие замечаний по требованиям охраны труда и пожарной безопасности	0-2		
	<b>Максимальное количество</b>	<b>10</b>		

Заполняется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера

1	Всего рабочих дней за месяц		
2	Фактически отработанных дней за месяц сотрудником		
3	Причина отсутствия на рабочем месте за отчетный период (больничный лист, очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения с отрывом от производства и т.д).	Кол. дней отсутствия	Причина отсутствия.
4			
5	Оклад		
6	Количество % подлежащих к оплате за месяц		
7	Размер стимулирующих выплат (в рублях)		

Работник ознакомлен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Подпись (ФИО работника)



Утверждено:  
 Заведующий  
 приказ от « 02 » 09 2022 г.  
 № 99/160



Мотивированное мнение:  
 Председатель профсоюзной от  
 'первичной организации  
 протокол «02» 09 2022 г.  
 № 5

Приложение № 7  
 к Положению о системе  
 оплаты труда работников  
 (наименование учреждения)

Расчетный лист за \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ Г.

Сотрудник				Подразделение:	
Должность:				Табельный номер	
Норма рабочего времени:				Оклад (ставка заработной платы):	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
<b>1. Начислено</b>				<b>2. Удержано</b>	
Оплата по окладу (ставке заработной платы)				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
➤ за работу в сельской местности 25%					
➤ за работу в ночное время 35%					
➤ за совмещение профессий					
➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%					
➤ за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%					
➤ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%					
➤ за особенности деятельности					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ*:					
➤ за ученую степень, почетное звание, молодым специалистам					
➤ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					
➤ за качественные показатели деятельности ( _____ баллов, _____ %)					
➤ премия за календарный период					
премия за выполнение важных и особо важных заданий					
Районный коэффициент 25%					
<b>Всего начислено</b>				<b>Всего удержано</b>	
				<b>4. Выплачено</b>	
				перечислено за 1/2 половину	
				месяца (вед. от _____)	
				<b>Всего выплачено</b>	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	