Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «22» 05 2026г. № 3

Утверждено: Заведующий приказ от «__» ____ 2026г. № 18

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__» ____ 2026г. № 12

Положение о системе оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 441 «Карусель»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 441 «Карусель» (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;
- постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города

Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

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

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

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
  - старшим воспитателям (осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования);
  - педагогам-психологам;
  - тьюторам;
- Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
  - учителям-дефектологам;
  - учителям-логопедам
- Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
  - музыкальным руководителям;
- Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с

ограниченными возможностями здоровья независимо от количества таких детей в группе.

- Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;

- Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям (организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены 25 часов в неделю).

- Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

1.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников:

-учителей-дефектологов, учителей-логопедов, музыкальных руководителей;

- воспитателей, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, инструкторов по физической культуре;

- воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования; дополнительным общеобразовательным программам, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени.

При увеличении или уменьшении с письменного согласия указанных педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее - фактический объем педагогической работы).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, нормы часов учебной работы в неделю являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного фактического объема их педагогической работы или фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы. (пункт 2.10. приложения №2 Соглашения).

1.7. 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.

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

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников по перечню, утвержденному пунктом 5.10. настоящего Положения (пункт 3.9.3.1. Тарифного соглашения), осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

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

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

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

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

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации в период отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителя учреждения, его заместителей (*при наличии - пункт 1.5. Тарифного соглашения и 6.2.5.Соглашения)*, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

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

- за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) – 25 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.11. 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 учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (форма расчетного листа - приложение № 2 настоящего Положения).

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

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

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

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

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и

бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области;

- количества воспитанников в учреждении;

- поправочных коэффициентов, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

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

- индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда.

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

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, их непосредственные руководители (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»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* – фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

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

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

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

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель педагог дополнительного образования, тьютор, инструктор по физической культуре);
- административно- управленческого персонала (заведующий);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

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

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

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТс***т м,* где

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

- другого персонала (заместитель заведующего (по АХР), главный бухгалтер);
- младшего - обслуживающего персонала (сторож (вахтер), плотник, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, уборщик территории, слесарь-сантехник, техник, слесарь-электрик по ремонту оборудования);
- иного персонала (повар, мойщик посуды, работники бухгалтерии, шеф-повар, делопроизводитель, специалист по закупкам, калькулятор, специалист по охране труда);

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

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

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам. Особенности оплаты труда педагогических работников.

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам (приложение № 1),
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу (Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановление мэрии

г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- рабочим общеотраслевых профессий,

- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах (постановление мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610"О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами).

4.2. Размеры должностных окладов, 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 и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

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

- в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

4.4. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 при

выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
тьютор	тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, музыкальный руководитель,

4.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.

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

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;
- доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;
- доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

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

Класс условий труда (вредный) 3.1. 4%,
Класс условий труда (вредный) 3.2. 6%,
Класс условий труда (вредный) 3.3. 8%,
Класс условий труда (вредный) 3.4. 10%,
Класс условий труда (опасный) 4. 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.

Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму

рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в той же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за объем педагогической работы в неделю от

ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

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

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

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

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (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	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
3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
		другие работники **	15
4	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и	педагогические работники ****	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
	оздоровительных мероприятий и процедур	другие работники **	10

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

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

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

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

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в группах учреждения, которым производятся: учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог – психолог, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктору по физической культуре - 20%;

5.9. Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в том числе адаптированных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы коррекционно-развивающей, профилактической, развивающей направленностей за индивидуальную работу с детьми с ОВЗ, отстающими, инвалидами, деятельность в рамках реализации инновационных программ и проектов, по повышению психолого-педагогической компетенции родителей детей, за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими.

5.10. К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за методическую работу;

- за руководство методическими объединениями (уточнить по специфике деятельности).

5.11. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу пропорционально отработанному времени.

5.12. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

VI. Оплата труда работников на условиях совместительства

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

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии 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.

6.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для воспитанников 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.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

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

Работникам учреждения, в том числе руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.
- Выплаты стимулирующего характера за "Кружковую деятельность";

- Выплаты стимулирующего характера за "Муниципальное методическое объединение";

- Выплаты стимулирующего характера за методическую работу.

7.2. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список педагогических работников.

7.3. 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.

7.4. Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями Положения о Комиссии по установлению стимулирующих выплат, утвержденного локальным актом учреждения.

7.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- за ученое звание доцента, профессора – 10%;
- за ученую степень кандидата наук – 15 %;
- за ученую степень доктора наук – 20 %.

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

7.6.1. Почетные звания:

- «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 20%;

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» устанавливаются в размере 20%.

7.6.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской

Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского», устанавливаются в размере 20%;

7.6.3. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», устанавливаются в размере 15%;

7.6.4. 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%;

7.6.5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25%.

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

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

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

7.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

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

п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
	2	*3*
	От 1 года до 5 лет	10
	От 5 до 10 лет	15

	От 10 до 15 лет	20
	От 15 до 20 лет	25
	Свыше 20 лет и более	30

В стаж работы засчитывается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

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

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

7.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно за I квалификационную категорию и в размере в размере 20% за высшую квалификационную категорию 40%, в

зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

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

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

7.8.2. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории в размере 50% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.8.3. Надбавка за квалификационную категорию руководителям структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, устанавливается ежемесячно в размере 20% и в размере 40% за высшую квалификационную категорию от должностного оклада.

7.9. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений.

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

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

При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах предусматривается зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки в соответствии с утвержденными критериями по каждой должности (*с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения (должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы (пункт 4.10. Тарифного соглашения*):

- педагогическому персоналу – приложение № 3;
- административно-управленческому персоналу - приложение № 16;
- младшему обслуживающему персоналу – приложение № 4.
- главному бухгалтеру, бухгалтеру - приложение № 5;
- иным категориям работников – приложение № 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17;

7.9.2. В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 21 числа текущего периода (месяц).

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

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

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

7.9.6. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

7.9.7. Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

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

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

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются.

7.10. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

- молодым специалистам ежемесячное стимулирование в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом объёма педагогической работы пропорционально отработанному времени;
- за наставничество 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

*Выплаты по указанным основаниям не входят в минимальный размер оплаты труда и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму

рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

7.11. Премии по итогам календарного периода (месяц, год)

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

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

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается (выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени).

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

$$Пикп = Вст \times 30\% / 100\%,$$

где:	*Пикп*		*размер премии по итогам календарного периода, рублей;*
	Вст	-	*общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:* *надбавка за ученую степень, ученое звание;* *надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;* *надбавка за квалификационную категорию;* *надбавка за продолжительность непрерывной работы;* *надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;* *премия за выполнение важных и особо важных заданий;* *премия по итогам календарного периода, рублей.*

7.12. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий* является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в

установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий, и ее размере принимается руководителем учреждения, и оформляется приказом.

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

*Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным:

- Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов к приемке городской комиссией к началу учебного года);
- Оперативное устранение снежных заносов;
- Разработка, внедрение, реализация программ, проектов, инновационных технологий;
- Результативное участие учреждения, педагогических работников в конкурсах и мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровнях. Результаты участия в конкурсных мероприятиях. Поощрение победителей конкурсов осуществляется при предоставлении подтверждающих документов, грамот, дипломов, сертификатов;
- Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне);
- Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном, межрегиональном, всероссийском, международном уровнях;
- Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности.

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

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

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

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

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

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

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

ФОТст *пед=**ФОТпед обяз*+ ***ФОТпед п, где:***

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

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

ФОТ*пед п* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц) по установленным критериям.

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

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

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

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

ФОТ*ст моп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (сторож(вахтер), плотник, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, уборщик территории, слесарь-сантехник, техник, слесарь-электрик по ремонту оборудования);

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных категорий работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др. (повар, мойщик посуды, работники бухгалтерии, шеф-повар, делопроизводитель, специалист по закупкам, калькулятор, специалист по охране труда).

** в соответствии с порядком и условиями, установленными в разделе VIII.

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

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

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

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

п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей

п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	Руководитель (заведующий)	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

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

8.4. Размер должностного оклада главного бухгалтера:

п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

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

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

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

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

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

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

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

- финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения в целях

определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

IX. Требования к организации работы Комиссии

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

9.2. Комиссия состоит в количестве не менее 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководитель учреждения), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения. В составе Комиссии может быть утверждено 2 подкомиссии (по источникам финансирования), в составе которых обязательно присутствует председатель первичной профсоюзной организации.

Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц по сотрудникам, ФОТ которых из источника субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, 1 раз в квартал по сотрудникам, ФОТ которых из источника муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

9.3. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствия не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла(ов) по каждой категории персонала.

9.4. К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

9.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах.

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

9.7. 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.

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

9.9. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

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

9.10. Бухгалтер детского сада:

- предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный фонд оплаты труда, труда, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д);
- содействует при подсчете количества и расчете стоимости балла(ов) и итоговой суммы % (процентов).

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

X. Заключительное положение

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

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

Приложение № 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

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

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

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

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

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности*	Квалификационная категория/группа по оплате труда руководителя	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1.1	1 квалификационный уровень	младший воспитатель		11 565
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2.1	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель		15 042
2.2	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; социальный педагог		15 689
2.3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования		16 147
2.4	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)		16 443

Приложение № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

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

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

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

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА
месяц

Ф.И.О. сотрудника (табельный номер)

Организация: МБДОУ д/с № 441 Должность:

Подразделение: Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Районный коэффициент						НДФЛ		
Доплата за особые условия труда						Удержание за питание		
Оплата по окладу (по часам)						Профвзносы		
Больничный						**Выплачено:**		
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей								
Надбавка за качество выполняемых работ								
Надбавка за продолжительность непрерывной работы								
Выплаты за проезд								
Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений								
Доплата за работу в ночное время								
Оплата сверхурочных часов								
Надбавка за квалификационную категорию								
Надбавка за почетные грамоты								
Доплата за вредные условия труда								
Оплата работы в праздничные и выходные дни								
Премии по итогам работы за месяц (год)								
Прочие выплаты стимулирующего характера								

Долг предприятия на начало 0,00 Долг предприятия на конец 0,00

Общий облагаемый доход:
Вычетов на детей:

Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы педагогических работников

№ п/п	Показатели (критерии)	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно)
	Воспитатель		
	Педагогическая деятельность		
1.	Создание благоприятных условий для индивидуального развития воспитанников (создание развивающей среды с учетом возрастных особенностей), эстетическое оформление развивающего пространства с учётом санитарных норм.	**1**	
2.	Благоприятная микросреда и морально-психологический климат для каждого воспитанника (комфортные отношения детей и родителей, соблюдение порядка и дисциплины в группе).	**1**	
3.	Положительная динамика развития личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности (по результатам мониторинга, диагностики):	**1**	
4.	Обеспечение адаптации в ДОУ для вновь поступающих детей на начало учебного года и в летний период.	**1-3**	
5.	Ответственное отношение к сохранности и охране жизни, здоровью и безопасности воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса.	**1**	
6.	Участие педагогов в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения,2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
7.	Участие воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения,2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
8.	Участие в методической работе учреждения - 1б., 2б. - района, 3б. - города, 4б.- области, 5б. - страны (открытые показы НОД, семинары, педсоветы и др.) Посещение МО в других ДОУ.	**1-5** **1**	
10	Использование творческих инициатив в развитии ребенка, открывающих возможности его позитивной социализации (кружковая работа, творческие инициативы педагога, проектная деятельность).	**1-3**	
11	Стабильный уровень посещаемости детей в группе (см приложение № 1).	**1-5**	
12	Участие в коллективной деятельности учреждения (театрализованные роли): - 1 роль – 1б. - 2 роли – 2б. - 3 роли и больше – 3б.	**1-3**	
13	Участие в коллективной деятельности учреждения – 1б., района – 2б., города– 3б. (подготовка и проведение утренников, конкурсы, тематические праздники).	**1-3**	
14	Публикация в СМИ и сайтах учреждения – 1б., района – 2б., города – 3б., области – 4б., страны – 5б.	**1-5**	
15	Своевременное и качественное оформление документации, связанной с образовательной деятельностью, соблюдение требований при работе с документами по родительской оплате.	**1 - 2**	
16	Организация взаимодействия с семьями воспитанников (внедрение нетрадиционных форм работы и предоставление информации): - предоставление информации в электронном формате; - своевременное оформление родительских уголков и передача информации в родительские чаты; - иные формы работы с родителями (консультации, собрания и т.д.)	**1** **1** **1**	
17	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности и информации по ПДД, пожарной безопасности, ОБЖ.	**1-2**	
18	Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполненных работ: от 1 до 2х -1 б, от 3 до 4 дней – 2 б, от 5 до 6 дней – 3 б, от 7 до 8 – 4 б, от 9 до 10 – 5 б, от 11 до 12 – 6 б, от 13 до 14 – 7 б, от 15 до 16 – 8 б, от 17 до 18 – 9 б, от 19 до 20 – 10 б, от 21 до 22 – 11 б	**1-11**	

19	Выполнение срочных заданий.	**1-3**	
20	**Дисциплина труда:** соблюдения порядка и системности на рабочем месте и в группах; соблюдение кодекса профессиональной этики; соблюдение режима работы и отдыха; соблюдение санитарных норм и норм пожарной безопасности на рабочем месте и в учреждении; применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	**1-5**	
	ИТОГО:	**мах кол баллов-68**	
	Учитель-логопед		
	Педагогическая деятельность		
1.	Создание благоприятных условий для индивидуального развития воспитанников (создание развивающей среды с учетом возрастных особенностей), эстетическое оформление развивающего пространства с учётом санитарных норм.	**1**	
2.	Благоприятная микросреда и морально-психологический климат для каждого воспитанника (комфортные отношения детей и родителей, соблюдение порядка и дисциплины в группе).	**1**	
3.	Положительная динамика развития личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности (по результатам мониторинга, диагностики):	**1**	
4.	Обеспечение адаптации в ДОУ для вновь поступающих детей на начало учебного года и в летний период.	**1-3**	
5.	Ответственное отношение к сохранности и охране жизни, здоровью и безопасности воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса.	**1**	
6.	Участие педагогов в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения,2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
7.	Участие воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения,2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
8.	Участие в методической работе учреждения - 1б., 2б. - района, 3б. - города, 4б.- области, 5б. - страны (открытые показы НОД, семинары, педсоветы и др.) Посещение МО в других ДОУ.	**1-5** **1**	
10	Использование творческих инициатив в развитии ребенка, открывающих возможности его позитивной социализации (кружковая работа, творческие инициативы педагога, проектная деятельность).	**1-3**	
11	Стабильный уровень посещаемости детей в группе (см приложение № 1).	**1-5**	
12	Участие в коллективной деятельности учреждения (театрализованные роли): - 1 роль – 1б. - 2 роли – 2б. - 3 роли и больше – 3б.	**1-3**	
13	Участие в коллективной деятельности учреждения – 1б., района – 2б., города– 3б. (подготовка и проведение утренников, конкурсы, тематические праздники).	**1-3**	
14	Публикация в СМИ и сайтах учреждения – 1б., района – 2б., города – 3б., области – 4б., страны – 5б.	**1-5**	
15	Своевременное и качественное оформление документации, связанной с образовательной деятельностью, соблюдение требований при работе с документами по родительской оплате.	**1 - 2**	
16	Организация взаимодействия с семьями воспитанников (внедрение нетрадиционных форм работы и предоставление информации): - предоставление информации в электронном формате; - своевременное оформление родительских уголков и передача информации в родительские чаты; - иные формы работы с родителями (консультации, собрания и т.д.)	 **1** **1** **1**	
17	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности и информации по ПДД, пожарной безопасности, ОБЖ.	**1-2**	
18	Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполненных работ: от 1 до 2х -1 б, от 3 до 4 дней – 2 б, от 5 до 6 дней – 3 б, от 7 до 8 – 4 б, от 9 до 10 – 5 б, от 11 до 12 – 6 б, от 13 до 14 – 7 б, от 15 до 16 – 8 б, от 17 до 18 – 9 б, от 19 до 20 – 10 б, от 21 до 22 – 11 б	**1-11**	

19	Выполнение срочных заданий.	**1-3**	
20	**Дисциплина труда:** соблюдения порядка и системности на рабочем месте и в группах; соблюдение кодекса профессиональной этики; соблюдение режима работы и отдыха; соблюдение санитарных норм и норм пожарной безопасности на рабочем месте и в учреждении; применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	**1-5**	
	ИТОГО:	**мах кол баллов - 68**	
	Учитель-дефектолог		
	Педагогическая деятельность		
1.	Создание благоприятных условий для индивидуального развития воспитанников (создание развивающей среды с учетом возрастных особенностей), эстетическое оформление развивающего пространства с учётом санитарных норм.	**1**	
2.	Благоприятная микросреда и морально-психологический климат для каждого воспитанника (комфортные отношения детей и родителей, соблюдение порядка и дисциплины в группе).	**1**	
3.	Положительная динамика развития личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности (по результатам мониторинга, диагностики):	**1**	
4.	Обеспечение адаптации в ДОУ для вновь поступающих детей на начало учебного года и в летний период.	**1-3**	
5.	Ответственное отношение к сохранности и охране жизни, здоровью и безопасности воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса.	**1**	
6.	Участие педагогов в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения,2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
7.	Участие воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения,2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
8.	Участие в методической работе учреждения - 1б., 2б. - района, 3б. - города, 4б.- области, 5б. - страны (открытые показы НОД, семинары, педсоветы и др.) Посещение МО в других ДОУ.	**1-5** **1**	
10	Использование творческих инициатив в развитии ребенка, открывающих возможности его позитивной социализации (кружковая работа, творческие инициативы педагога, проектная деятельность).	**1-3**	
11	Стабильный уровень посещаемости детей в группе (см приложение № 1).	**1-5**	
12	Участие в коллективной деятельности учреждения (театрализованные роли): - 1 роль – 1б. - 2 роли – 2б. - 3 роли и больше – 3б.	**1-3**	
13	Участие в коллективной деятельности учреждения – 1б., района – 2б., города– 3б. (подготовка и проведение утренников, конкурсы, тематические праздники).	**1-3**	
14	Публикация в СМИ и сайтах учреждения – 1б., района – 2б., города – 3б., области – 4б., страны – 5б.	**1-5**	
15	Своевременное и качественное оформление документации, связанной с образовательной деятельностью, соблюдение требований при работе с документами по родительской оплате.	**1 - 2**	
16	Организация взаимодействия с семьями воспитанников (внедрение нетрадиционных форм работы и предоставление информации): - предоставление информации в электронном формате; - своевременное оформление родительских уголков и передача информации в родительские чаты; - иные формы работы с родителями (консультации, собрания и т.д.)	 **1** **1** **1**	
17	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности и информации по ПДД, пожарной безопасности, ОБЖ.	**1-2**	
18	Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполненных работ: от 1 до 2х -1 б, от 3 до 4 дней – 2 б, от 5 до 6 дней – 3 б, от 7 до 8 – 4 б, от 9 до 10 – 5 б, от 11 до 12 – 6 б, от 13 до 14 – 7 б, от 15 до 16 – 8 б, от 17 до 18 – 9 б, от 19 до 20 – 10 б, от 21 до 22 – 11 б	**1-11**	
19	Выполнение срочных заданий.	**1-3**	
20	**Дисциплина труда:** соблюдения порядка и системности на рабочем месте и в	**1-5**	

	группах; соблюдение кодекса профессиональной этики; соблюдение режима работы и отдыха; соблюдение санитарных норм и норм пожарной безопасности на рабочем месте и в учреждении; применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.		
	ИТОГО:	**мах кол баллов - 68**	
Педагог-психолог			
	Педагогическая деятельность		
1.	Создание благоприятных условий для индивидуального развития воспитанников (создание развивающей среды с учетом возрастных особенностей), эстетическое оформление развивающего пространства с учётом санитарных норм.	**1**	
2.	Благоприятная микросреда и морально-психологический климат для каждого воспитанника (комфортные отношения детей и родителей, соблюдение порядка и дисциплины в группе).	**1**	
3.	Положительная динамика развития личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности (по результатам мониторинга, диагностики):	**1**	
4.	Обеспечение адаптации в ДОУ для вновь поступающих детей на начало учебного года и в летний период.	**1-3**	
5.	Ответственное отношение к сохранности и охране жизни, здоровью и безопасности воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса.	**1**	
6.	Участие педагогов в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения,2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
7.	Участие воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения,2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
8.	Участие в методической работе учреждения - 1б., 2б. - района, 3б. - города, 4б.- области, 5б. - страны (открытые показы НОД, семинары, педсоветы и др.) Посещение МО в других ДОУ.	**1-5** **1**	
10	Использование творческих инициатив в развитии ребенка, открывающих возможности его позитивной социализации (кружковая работа, творческие инициативы педагога, проектная деятельность).	**1-3**	
11	Стабильный уровень посещаемости детей в группе (см приложение № 1).	**1-5**	
12	Участие в коллективной деятельности учреждения (театрализованные роли): - 1 роль – 1б. - 2 роли – 2б. - 3 роли и больше – 3б.	**1-3**	
13	Участие в коллективной деятельности учреждения – 1б., района – 2б., города– 3б. (подготовка и проведение утренников, конкурсы, тематические праздники).	**1-3**	
14	Публикация в СМИ и сайтах учреждения – 1б., района – 2б., города – 3б., области – 4б., страны – 5б.	**1-5**	
15	Своевременное и качественное оформление документации, связанной с образовательной деятельностью, соблюдение требований при работе с документами по родительской оплате.	**1 - 2**	
16	Организация взаимодействия с семьями воспитанников (внедрение нетрадиционных форм работы и предоставление информации): - предоставление информации в электронном формате; - своевременное оформление родительских уголков и передача информации в родительские чаты; - иные формы работы с родителями (консультации, собрания и т.д.)	 **1** **1** **1**	
17	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности и информации по ПДД, пожарной безопасности, ОБЖ.	**1-2**	
18	Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполненных работ: от 1 до 2х -1 б, от 3 до 4 дней – 2 б, от 5 до 6 дней – 3 б, от 7 до 8 – 4 б, от 9 до 10 – 5 б, от 11 до 12 – 6 б, от 13 до 14 – 7 б, от 15 до 16 – 8 б, от 17 до 18 – 9 б, от 19 до 20 – 10 б, от 21 до 22 – 11 б	**1-11**	
19	Выполнение срочных заданий.	**1-3**	
20	**Дисциплина труда:** соблюдения порядка и системности на рабочем месте и в группах; соблюдение кодекса профессиональной этики; соблюдение режима работы и отдыха; соблюдение санитарных норм и норм пожарной безопасности на рабочем месте и в учреждении; применение информационных технологий в	**1-5**	

	учебно-воспитательном процессе.		
	ИТОГО:	**мах кол баллов - 68**	
Музыкальный руководитель			
	Педагогическая деятельность		
1.	Создание благоприятных условий для индивидуального развития воспитанников (создание развивающей среды с учетом возрастных особенностей), эстетическое оформление развивающего пространства с учётом санитарных норм.	**1**	
2.	Благоприятная микросреда и морально-психологический климат для каждого воспитанника (комфортные отношения детей и родителей, соблюдение порядка и дисциплины в группе).	**1**	
3.	Положительная динамика развития личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности (по результатам мониторинга, диагностики)	**1**	
4.	Обеспечение адаптации в ДОУ для вновь поступающих детей на начало учебного года и в летний период.	**1-3**	
5.	Ответственное отношение к сохранности и охране жизни, здоровью и безопасности воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса.	**1**	
6.	Участие педагогов в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения,2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
7.	Участие воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения,2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
8.	Участие в методической работе учреждения - 1б., 2б. - района, 3б. - города, 4б.- области, 5б. - страны (открытые показы НОД, семинары, педсоветы и др.) Посещение МО в других ДОУ.	**1-5** **1**	
9.	Организация и проведения мероприятий , способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников(здоровье сберегающие технологии, тематические мероприятия о здоровом образе жизни, дни здоровья и т.д.)	**1**	
10.	Использование творческих инициатив в развитии ребенка, открывающих возможности его позитивной социализации (кружковая работа, творческие инициативы педагога. Проектная деятельность).	**1-3**	
11.	Участие в коллективной деятельности учреждения – 1б., района – 2б., города– 3б. (подготовка и проведение утренников, конкурсы, тематические праздники).	**1-3**	
12.	Разработка, подготовка и организация мюзиклов, вокально-хореографических постановок	**1**	
13.	Публикация в СМИ и сайтах учреждения – 1б., района – 2б., города – 3б., области – 4б., страны – 5б.	**1-5**	
14.	Своевременное и качественное оформление документации, связанной с образовательной деятельностью	**1**	
15.	Организация взаимодействия с семьями воспитанников (внедрение нетрадиционных форм работы и предоставление информации): - предоставление информации в электронном формате; - своевременное оформление родительских уголков и передача информации в родительские чаты; - иные формы работы с родителями (консультации, собрания и т.д.)	**1** **1** **1**	
16.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности и информации по ПДД, пожарной безопасности, ОБЖ.	**1-2**	
17.	Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполненных работ: от 1 до 2х -1 б, от 3 до 4 дней – 2 б, от 5 до 6 дней – 3 б, от 7 до 8 – 4 б, от 9 до 10 – 5 б, от 11 до 12 – 6 б, от 13 до 14 – 7 б, от 15 до 16 – 8 б, от 17 до 18 – 9 б, от 19 до 20 – 10 б, от 21 до 22 – 11 б	**1-11**	
18.	Выполнение срочных заданий.	**1-3**	
19.	**Дисциплина труда:** соблюдения порядка и системности на рабочем месте и в группах; соблюдение кодекса профессиональной этики; соблюдение режима работы и отдыха; соблюдение санитарных норм и норм пожарной безопасности на рабочем месте и в учреждении; применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	**1-5**	
	ИТОГО:	**мах кол баллов -**	

		61	
Старший воспитатель			
	Педагогическая деятельность		
1.	Контроль построения образовательной деятельности и условий развития ребенка, его личностного развития, развития инициативы и творческих способностей на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками, и соответствующим возрасту.	**1**	
2.	Участие и контроль в систематическом проведении коррекционно - развивающей работы с воспитанниками с ОВЗ с учетом: - индивидуальных особенностей и потребностей воспитанников (в т.ч. и состояние здоровья), - рекомендаций педагога – психолога, - рекомендаций учителя – логопеда.	**1**	
3.	Мониторинг динамики освоения воспитанниками образовательной программы: - создание благоприятных условий для индивидуального развития воспитанников (создание развивающей среды с учетом возрастных особенностей детей), - эстетическое оформление развивающего пространства с учётом санитарных норм - благоприятная микросреда и морально-психологический климат для каждого воспитанника (комфортные отношения детей и родителей, соблюдение порядка и дисциплины в группе).	**1**	
4.	Мониторинг развития личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности: - соц.-коммуникативное развитие; - познавательное развитие; - речевое развитие; - худ.-эстетическое развитие; - физическое развитие.	**1**	
5.	Повышение образовательного уровня педагогов ДОУ, рост их профессионального мастерства (аттестация педагогов).	**1-3**	
6.	Участие педагогов в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения, 2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
7.	Участие старшего воспитателя в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения, 2б. - района, 3б. - города, 4б. - области, 5б. - страны.	**1-5**	
8.	Участие воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях на уровне: 1б. - учреждения, 2б. - района, 3б. - города, 4б.- области, 5б. - страны.	**1-5**	
9	Участие в методической работе учреждения - 1б., 2б. - района, 3б. - города, 4б.- области, 5б. - страны (открытые показы НОД, семинары, педсоветы и др.)	**1-5**	
10	Участие в проектной деятельности.	**1-2**	
11	Публикация в СМИ и сайтах учреждения – 1б., района – 2б., города – 3б., области – 4б., страны – 5б.	**1-5**	
12	Контроль за самостоятельным мониторингом педагогами качества выполнения ФГОС с целью улучшения качества своей педагогической деятельности.	**1**	
13	Использование творческих инициатив в развитии ребенка, открывающих возможности его позитивной социализации (кружковая работа, творческие инициативы педагогов).	**1**	
14	Участие в коллективной деятельности учреждения – 1б., района – 2б., города– 3б. (подготовка и провед0ение утренников, конкурсы, тематические праздники).	**1-3**	
15	Своевременное и качественное оформление документации связанной с образовательной деятельностью.	**1**	
16	Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполненных работ: от 1 до 2х -1 б, от 3 до 4 дней – 2 б, от 5 до 6 дней – 3 б, от 7 до 8 – 4 б, от 9 до 10 – 5 б, от 11 до 12 – 6 б, от 13 до 14 – 7 б, от 15 до 16 – 8 б, от 17 до 18 – 9 б, от 19 до 20 – 10 б, от 21 до 22 – 11 б	**1-11**	
17	Выполнение срочных заданий.	**1-3**	
18	**Дисциплина труда:** соблюдения порядка и системности на рабочем месте и в группах; соблюдение кодекса профессиональной этики; соблюдение режима работы и отдыха; соблюдение санитарных норм и норм пожарной безопасности на рабочем месте и в учреждении; применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	**1-5**	
	ИТОГО:	**мах кол**	

		баллов - 59	

Приложение № 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Перечень критериев оценивания за качественные показатели учебно-вспомогательного персонала и иных работников

№ п/п	Показатели (критерии)	Размер (балл)	Периодичность оценки (ежемесячно)
Младший воспитатель			
	Педагогическая деятельность		
1.	Ежедневное участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников, в проведении занятий, организуемых воспитателем.	**1**	
2.	Совместное и систематическое участие с медицинскими работниками и под руководством воспитателя в обеспечении, сохранении и укреплении здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня.	**1**	
3.	Своевременное участие в работе по профилактике отклоняющегося поведения воспитанников.	**1**	
4.	Обеспечение состояния помещений и оборудования, соответствующего санитарно-гигиеническим нормам их содержания (по итогам сантройки).	**1-5**	
5.	Ответственное отношение к сохранности и охране жизни, здоровью и безопасности воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса.	**1**	
6.	Применение совместно с воспитателем в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий.	**1**	
7.	Участие в коллективной деятельности учреждения (утренников, театрализованные роли, конкурсы, тематические праздники).	**1**	
8.	Удовлетворенность родителей образовательным процессом и результатом деятельности младшего воспитателя.	**1**	
9.	Выполнение срочных работ.	**1**	
11.	Дисциплина труда: соблюдения порядка и системности на рабочем месте и в группах; соблюдение кодекса профессиональной этики; соблюдение режима работы и отдыха; соблюдение санитарных норм и норм пожарной безопасности на рабочем месте и в учреждении; применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	**1-5**	
	ИТОГО:	**мах кол баллов - 18**	

Приложение № 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Перечень критериев оценивания за качественные показатели главного бухгалтера, бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	Размер (% от оклада)	Периодичность оценки (ежемесячно)
1.	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информаций	Отсутствие обоснованных замечаний Наличие обоснованных замечаний	1-30% от оклада	
2.	Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками	Количество выявленных фактов нарушения (К) К=0 К>3	1-30% от оклада	
3.	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов по результатам проверок	- отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования средств; - наличие фактов	1-20% от оклада 0	
		- отсутствие замечаний надзорных органов. - наличие фактов	1-20% от оклада 0	
4.	4. Качество выплаты заработной платы.	- обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения.	1-50% от оклада	
5.	5.Качество освоение финансовых средств.	от 95-% до 100% -50; от 90% до 95% -25; ниже 90% - 0.	1-50% от оклада	
6.	Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	Отсутствие задолженности Наличие задолженности	30 % от оклада	
7.	Качество работы с родителями, сотрудниками	- отсутствие задолженности по родительской плате, эффективность работы с родителями и работниками по своевременному сбору документов и информации о семьях.	1-30% от оклада	
8.	Качество исполнения	- соблюдение требований законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	20% от оклада	
		- своевременное выполнение работ по составлению текущего и перспективного планирования финансово-хозяйственной деятельности, контроля по исполнению плана финансово-хозяйственной	20% от оклада	

		деятельности		
9.	Отсутствие замечаний	- качественное предоставление месячной, квартальной и годовой бюджетной отчётности, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	50% от оклада	
		- своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя	10 % от оклада	
10.	Ведение документации	- четкое ведение, оформление и сохранность журналов бухгалтерских учетов, согласно утвержденной номенклатуры	10 % от оклада	
		- наличие плана закупок и своевременное размещение плана графика, согласно требованиям 44-ФЗ, контроля его исполнения	20 % от оклада	
11.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	10 % от оклада	
	ИТОГО:		до 400% от оклада	

Приложение № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Отсутствие обоснованных отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения	- отсутствие обоснованных отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения	до 50 % от оклада
2.	Качество отчетности	- своевременность предоставляемых отчетов, документов, отсутствие замечаний контролирующих органов.	до 50 % от оклада
3.	Качество работы с сотрудниками	- результативность работы с работниками по своевременному сбору документов и информации;	до 50 % от оклада
		- высокая ответственность при работе с персональными данными, помощь в оформлении наглядной агитации педагогам.	до 50 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Приложение № 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ шеф-повара, повара, мойщика посуды

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Качество приготовления пищи.	- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за качество приготовления пищи, оценка бракеражной комиссии.	до 50 % от оклада
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	до 30 % от оклада
3.	Качество организации питания	- своевременная выдача пищи на группы в соответствии с численностью детей, по установленному графику.	до 30 % от оклада
4.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- экономия электроэнергии, воды. 100% сохранность посуды, мебели, хозяйственного инвентаря, рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	до 30 % от оклада
5.	Качественное содержания пищеблока	- содержание в чистоте помещений пищеблока, прилегающей территории.	до 30 % от оклада
6.	Соблюдение требований ПБ, ОТ.	высокий уровень соблюдения требований: - охраны труда; - правил пожарной безопасности, безопасного пространства.	до 30 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Приложение № 8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ уборщика территорий

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования	до 50 % от оклада
2.	Отсутствие замечаний	- образцовое содержание территории (отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада, работников и поситителей ДОУ по уборке территории)	до 50 % от оклада
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- 100% сохранность хозяйственного инвентаря	до 50 % от оклада
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	до 50 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Приложение № 9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ кастелянши

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок, осуществление контроля над всеми видами оборудования	до 50 % от оклада
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний по ведению документации	до 50 % от оклада
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- качественное содержание рабочего инвентаря, костюмов и реквизитов	до 50 % от оклада
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	до 50 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Приложение № 10
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок, своевременная организация текущих ремонтных работ	до 50 % от оклада
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ДОУ	до 50 % от оклада
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- качественное содержание рабочего инвентаря	до 50 % от оклада
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	до 50 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Приложение № 11
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ слесаря-сантехника, техника

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок	до 50 % от оклада
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ДОУ	до 50 % от оклада
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- образцовое содержание материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии	до 50 % от оклада
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	до 50 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Приложение № 12
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок	до 50 % от оклада
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, посетителей ДОУ	до 50 % от оклада
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- образцовое содержание материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии	до 50 % от оклада
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	до 50 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Приложение № 13
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ рабочего по комплексному обслуживанию здания, плотника

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок	до 50 % от оклада
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, посетителей ДОУ	до 50 % от оклада
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- образцовое содержание материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии	до 50 % от оклада
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	до 50 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Приложение № 14
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ сторожа (вахтера)

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Качество исполнения	- соевременный и качественный обход территории	до 50 % от оклада
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, посетителей ДОУ, отсутствие замечаний по ведению документации	до 50 % от оклада
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- сохранение материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии	до 50 % от оклада
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	до 50 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Приложение № 15
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ кладовщика

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Качество исполнения	- оперативное и качественное выполнение заявок	до 50 % от оклада
2.	Отсутствие замечаний	- отсутствие замечаний по ведению документации	до 50 % от оклада
3.	Сохранение и укрепление материально-технической базы	- сохранение материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии	до 50 % от оклада
4.	Качество соблюдения правил ПБ, ОТ, предупреждения ЧС	- высокий уровень соблюдения требований охраны труда, ПБ, безопасного пространства, требований предупреждения актов терроризма и ЧС.	до 50 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Приложение № 16
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ заместителем заведующего по АХР

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы**
1.	Качество контроля	- качество обеспечения бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения и канализации, состояние подвальных помещений	До 50 % от оклада
3.	Качество отчетности, ведения документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации.	До 50% от оклада
4.	Качество работы с родителями, персоналом	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей (законных представителей), поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	50% от оклада -нет обоснованных жалоб 0- имеются
5.	Качество организации питания	- качественность, своевременность и соблюдение правил оформления, учета, хранения, выдачи материальных запасов.	До 100 % от оклада
6.	Обеспечение безопасного пространства	- обеспеченность СИЗ, освещенность, оснащенность рабочих мест, качественное состояние уличного оборудования, запасных выходов.	До 100 % от оклада
	Итого:		до 350 % от оклада

Приложение № 17
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 441

Критерии оценки качества выполняемых работ калькулятора

№ п/п	Критерии оценки	Показатели по критерию	баллы (% от оклада)
1.	Своевременное и качественное оформление документации	- высокий уровень ведения отчетности, документации.	до 50 % от оклада
2.	Организация качественного питания воспитанников в соответствии с СанПин	- отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников за организацию качественного питания	до 50 % от оклада
3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации	- своевременность предоставляемых отчетов, документов, отсутствие замечаний контролирующих органов.	до 50 % от оклада
4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации д/с	- отсутствие замечаний со стороны медработников, бухгалтеров, заведующего д/с.	до 50 % от оклада
	Итого:		до 200 % от оклада

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 50 листов
Заведующий МБДОУ д/с №441
_____ О.А.Костикова