

Принято на общем  
собрании трудового  
коллектива  
протокол  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.  
№ \_\_\_\_\_

Утверждено:  
Заведующий \_\_\_\_\_  
приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.  
№ \_\_\_\_\_

Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
протокол от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.  
№ \_\_\_\_\_

**Положение о системе оплаты труда работников  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 298 комбинированного вида»  
города Новосибирска  
Ленинского района**

**I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее положение о системе оплаты труда работников *муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад №298 комбинированного вида»* (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;

постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области»;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 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 2020г. N 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 2021 – 2023 годы (далее – Соглашение);

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**1.3.** 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.

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

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

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

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

**1.7.** При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Примерная форма расчетного листа приведена в приложении №13 настоящего Положения.

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

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

## II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

➤ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования 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, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества воспитанников в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые 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, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

**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).

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не менее 60 %.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, педагогические работники их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «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<sub>суб</sub> + ФОТ<sub>м</sub>**, где

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

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

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

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

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

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель - логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор физвоспитания);

- административно-управленческого персонала (заведующий);

- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

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

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

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

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

- другого персонала (заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер);

- младшего - обслуживающего персонала (сторож, уборщица и др.);

- иного персонала (повар, кухонный работник, работники бухгалтерии и др.);

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

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

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

## **IV. Определение размеров должностных окладов работникам**

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

➤ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 – 2023 годы:

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

➤ Постановления Мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 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":

- рабочим общеотраслевых профессий;
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

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

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

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- ✓ 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.** Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.

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

**4.6.** В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

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

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню) | Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1  |
|--|---|
| 1  | 2   |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)  | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель  |
| музыкальный руководитель,  | Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), концертмейстер<br>Учитель музыки   |
| Руководитель физического воспитания  | Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Старший воспитатель  | Воспитатель   |
| Воспитатель  | (старший) воспитатель   |
| Педагог - психолог   | Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)   |
| Педагог дополнительного образования  | Музыкальный руководитель (по аналогичному профилю), (старший) педагог дополнительного образования   |

**4.7.** На 1 сентября приказом, заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого приведена в приложении № 2 к настоящему Положению.

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

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

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

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

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

## **V. Порядок и условия выплаты компенсационного характера**

**5.1.** Виды выплат компенсационного характера:

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

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору;

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

✓ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по

инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

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

Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4% от оклада

Класс условий труда (вредный) 3.2. - 6% от оклада

Класс условий труда (вредный) 3.3. - 8% от оклада,

Класс условий труда (вредный) 3.4. - 10% от оклада,

Класс условий труда (опасный) 4 - 12% от оклада.

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

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

➤ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Соглашении:

| №<br>п/п | Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ   | Категории работников  | Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы) |
|----------|--|---|--|
| 1        | Учреждения, осуществляющие общеобразовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) | руководитель, педагогические работники<br>– учитель-логопед<br>– воспитатели<br>– старший воспитатель;<br>– педагог – психолог;<br>– инструктор по физической культуре;<br>– педагог дополнительного образования;<br>– музыкальный руководитель;<br>– инструктор ЛФК; | 20   |
|          |  | прочие работники  | 15   |
| 19       | Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и  | педагогические работники  | 15   |



| №<br>п/п | Типы учреждений, классов и групп,<br>условия выполнения работ | Категории<br>работников                 | Размер<br>доплаты,<br>в % от<br>должностного<br>оклада (ставки<br>зарботной<br>платы) |
|----------|---|---|---|
|          | имеющие группы с воспитанниками в возрасте<br>до 3 лет        | воспитатели                             |   |
|          |   | другие работники<br>младшие воспитатели | 10  |

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

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

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

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

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

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

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

## **VI. Оплата труда 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 условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

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

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

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

**7.2.** Виды выплат:

- надбавки постоянного характера: за почетные звания, ученую степень: 10 % - за почетные звания «Народный учитель». «Заслуженный учитель» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы; 10% - за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности.
- надбавка качественные показатели эффективности учреждения:
  - за определенный период (год) по утвержденным критериям по каждой должности;
  - надбавка за квалификационную категорию (однократно, при прохождении аттестации) (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений) (при наличии);
  - премиальные выплаты по итогам работ устанавливаются за месяц, календарный год, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда:
    - за выполнение срочных заданий;
    - проведение внеплановых мероприятий;
    - осуществление комплекса мер по модернизации образования;
    - за победу обучающихся (воспитанников), работника в международных, всероссийских, республиканских, областных и городских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах;
    - за выполнение важных и особо важных заданий.

**7.3.** Надбавка за продолжительность непрерывной работы

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы\* устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях по основной должности в размерах:

| N п. | Стаж работы        | Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы |
|------|--------------------|--|
| 1    | 2                  | 3  |
| 1    | От 1 года до 5 лет | 10   |
| 2    | От 5 до 10 лет     | 15   |
| 3    | От 10 до 15 лет    | 20   |
| 4    | От 15 до 20 лет    | 25   |
| 5    | Свыше 20 лет       | 30   |

*\*устанавливается работникам, для которых работа в данном учреждении является основной;*

**7.4.** надбавка за квалификационную категорию

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям

структурных подразделений выплачивается однократно при прохождении аттестации на первую категорию в размере 35 %, высшую категорию в размере 70 % от оклада, ставки заработной платы.

**7.5. премии по итогам работы за календарный период (месяц, год)** (приложение №11)

Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Максимальный размер премии по итогам календарного периода (месяц) не должен превышать 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

При этом, предложение о назначении указанных выплат работникам принимается на заседании Комиссии в протоколе и оформляется приказом руководителя учреждения.

Премия по итогам календарного периода (год) работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

**7.6. премии за выполнение важных и особо важных заданий** (приложение №12).

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% 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.

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

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

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

**ФОТст пед**- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, методист, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования (согласно штатному расписанию));

**ФОТст увп** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя (согласно штатному расписанию));

**ФОТст ауп** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (согласно штатному расписанию).

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

$\Phi OT_{ст пед} = \Phi OT_{пед пост} + \Phi OT_{пед дл}$ , где:

$\Phi OT_{ст пед}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OT_{пед пост}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню, согласно приложению №4;

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

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

$\Phi OT_{ст м} = \Phi OT_{ст др} + \Phi OT_{ст mop} + \Phi OT_{ст ин}$ , где:

$\Phi OT_{ст м}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

$\Phi OT_{ст др}^{**}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель по АХЧ, главный бухгалтера (согласно штатному расписанию \*).

$\Phi OT_{ст mop}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик, сторож и др (согласно штатному расписанию \*));

$\Phi OT_{ст ин}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др. (согласно штатному расписанию \*) в соответствии с порядком и условиями, установленными в разделе VIII.

**7.1.** Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено в приложении №3 к настоящему Положению. Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

**7.2.** Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями:

- педагогическому персоналу – приложение №5;
- административно-управленческому персоналу - приложение №6;
- учебно-вспомогательному персоналу - приложение №7;
- младшему обслуживающему персоналу - приложение №8;
- иным работникам – приложение №9.

**7.3.** В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (примерная форма листа самооценки работника - в приложении №10) работниками учреждения представляется информация за своей подписью 1 раз в месяц в срок до 20 \* числа (каждого) месяца.

**7.4.** Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов. При определении размера стимулирующих выплат работникам

устанавливается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

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

**7.6.** 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.

**7.7.** Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам.

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

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

**8.1.** Заработная плата руководителя устанавливается учредителем в трудовом договоре с учетом порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда.

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

**8.3.** Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям.

**8.4.** Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, 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 |
|--------------------------------------|---|--|
| IV группа                            | 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. N 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

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

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

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

**9.2.** Комиссия состоит в количестве 7 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя учреждения), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

**9.3.** Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

**9.4.** Комиссия на заседании:

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

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников.

В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

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

**9.6.** 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 с количеством баллов;
- стоимость балла;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

**9.7.** Бухгалтер:

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

содействует при подсчете количества баллов и расчете стоимости баллов.

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

## **Х. 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.

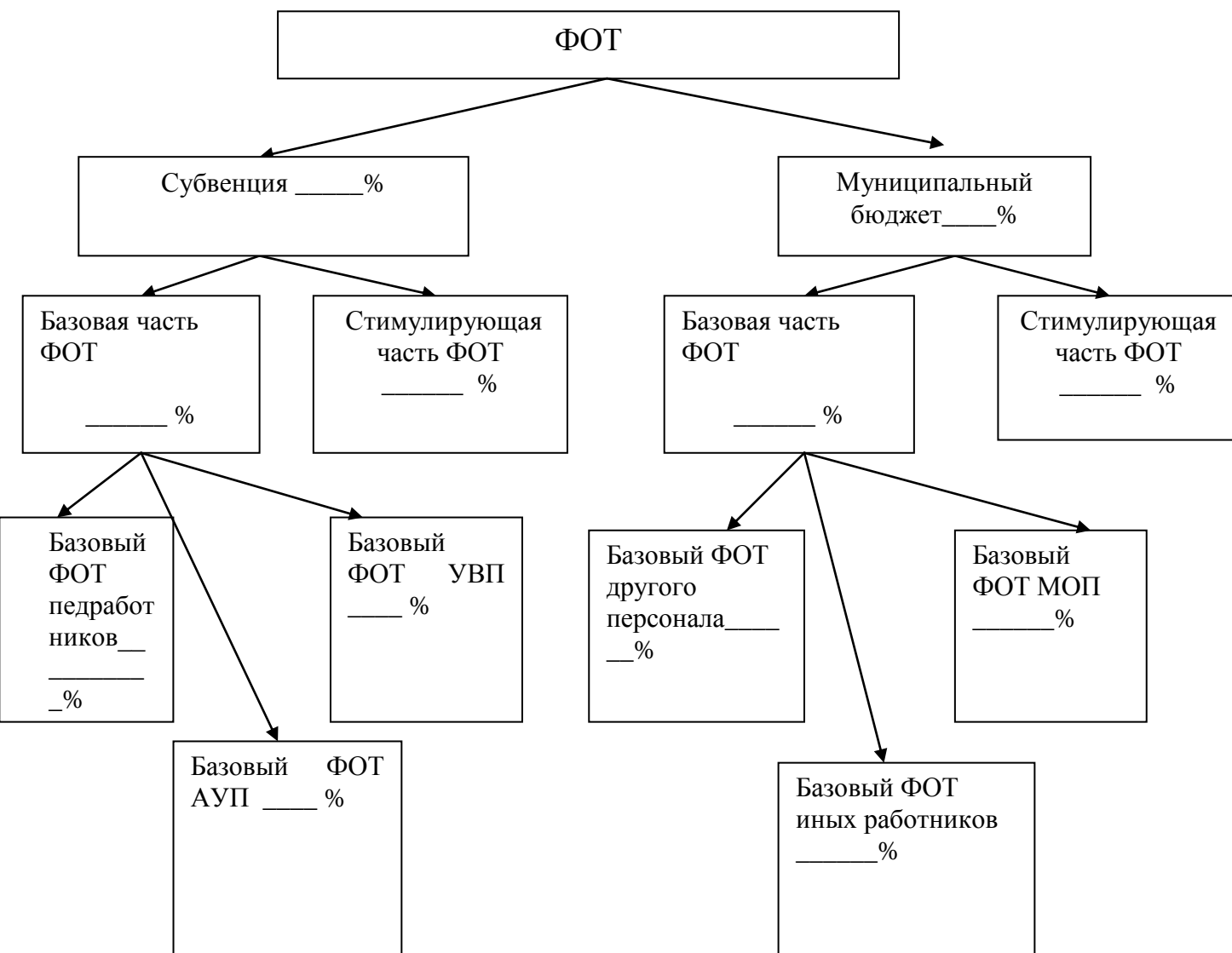


Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_г. № \_\_\_\_\_

Утверждено:  
Заведующий МАДОУ д/с № 298 Ю.Л. Рязанцева \_\_\_\_\_ приказ от «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_г. № \_\_\_\_\_

Согласовано:  
Председатель профсоюзной первичной организации от «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_г. № \_\_\_\_\_

**Структура фонда оплаты труда учреждения  
на \_\_\_\_\_ учебный год\***



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

## Тарификация педагогического персонала

Утверждено:  
Заведующий МАДОУ д/с № 298

приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
№ \_\_\_\_\_

Приложение №2  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МАДОУ д/с № 298

на «1» сентября «\_\_\_\_\_» года

| № п/п  | ФИО | Должность | стаж | Квалификационная категория | оклад, ставка заработной платы | Кол-во ставок | сумма | Компенсационные выплаты* |       |    | Другие выплаты* | Районный коэффициент | Итого начислено |
|--------|-----|-----------|------|----------------------------|--------------------------------|---------------|-------|--------------------------|-------|----|-----------------|----------------------|-----------------|
|        |     |           |      |                            |                                |               |       | %                        | сумма |    | сумма           |                      |                 |
| 1      | 2   | 3         | 4    | 5                          | 6                              | 7             | 8     | 9                        | 10    | 11 | 12              | 13                   | 14              |
|        |     |           |      |                            |                                |               |       |                          |       |    |                 |                      |                 |
| Итого: |     |           |      |                            |                                |               |       |                          |       |    |                 |                      |                 |

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

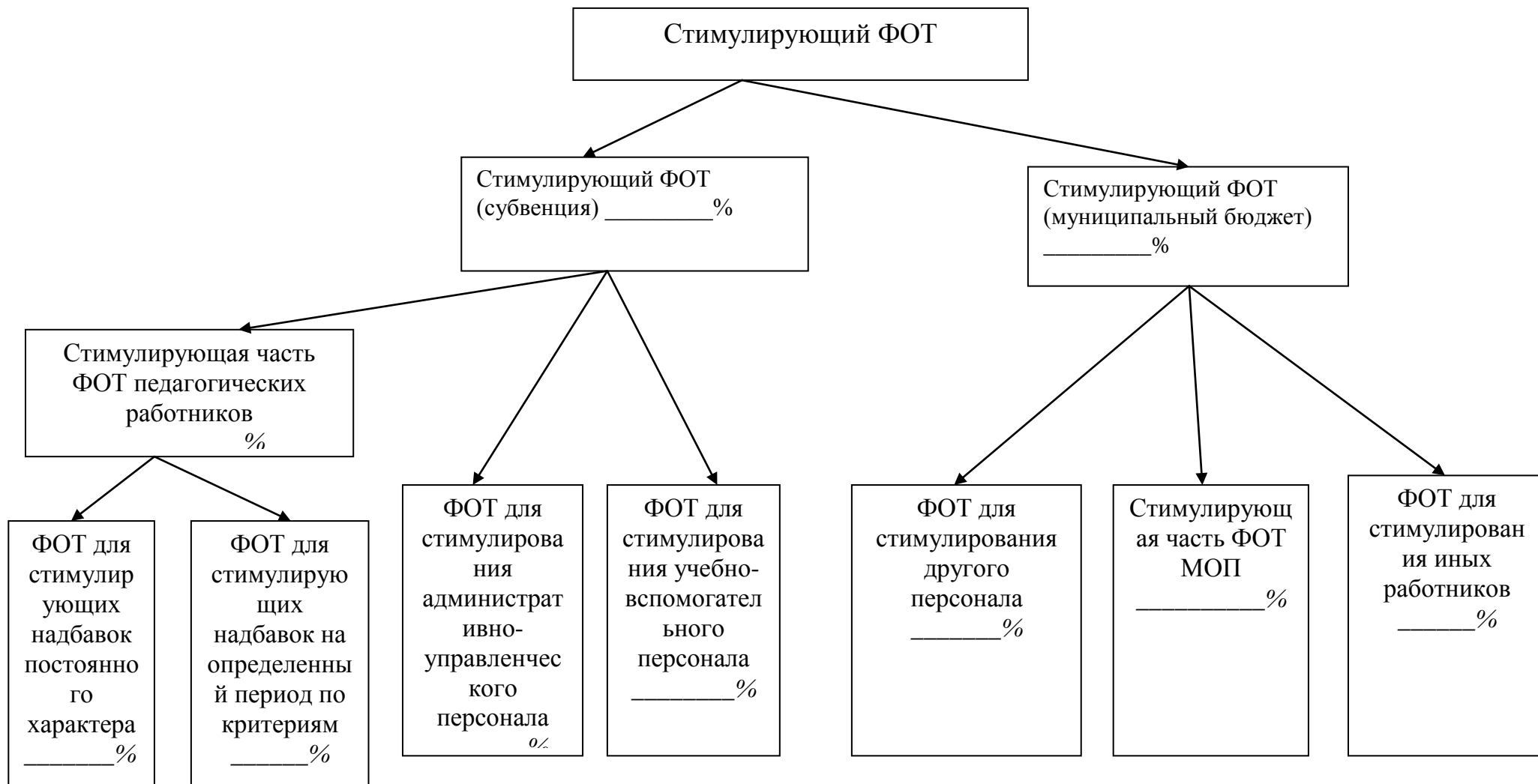
Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол от  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Утверждено:  
Заведующий \_\_\_\_\_  
приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
№ \_\_\_\_\_

Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
протокол  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Приложение №3  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МАДОУ д/с № 298

### Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол от  
«\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_г. № \_\_\_\_\_

Утверждено:  
Заведующий МАДОУ д/с № 298  
\_\_\_\_\_   
приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.  
№ \_\_\_\_\_

Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
первичной организации  
протокол  
от «\_\_»\_\_\_\_\_ 20\_\_г. № \_\_\_\_\_

Приложение №4  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МАДОУ д/с № 298

### Перечень стимулирующих выплат (надбавки постоянного характера)

| №<br>п.п. | Виды выплат и условия   |                               | % от должностного оклада<br>(оклада), ставки заработной<br>платы |
|-----------|---|-------------------------------|--|
| 1         | За почетные звания и другие отраслевые почетные звания                                  | В соответствии с Соглашением* | 10 %*  |
| 2         | За нагрудные знаки  | В соответствии с Соглашением  | до 20%*  |
| 3         | За ученую степень   | Кандидат наук                 | 10%  |
|           |   | доктор наук                   | 10%  |
| 4         | За почетную грамоту отраслевых Министерств РФ   | В соответствии с Соглашением* | 10 %   |
| 5         | Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения - 25 % |                               |  |

\* При наличии у работника нескольких оснований для начисления данной выплаты, доплата осуществляется по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

**Надбавки за качественные показатели работы педагогических работников в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности**

**1. Воспитатель**

| №  | Перечень показателей оценки эффективности деятельности  | индикатор оценки (значения показателей)  | баллы | период     |
|----|---|--|-------|------------|
| 1. | Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом, сохранение и укрепление физического и психического здоровья | позитивная динамика развития детей подтверждается педагогическим мониторингом освоения образовательных программ в соответствии с образовательной программой ДОУ (обязательно наличие сравнительного анализа) | 3     | ежемесячно |
| 2. | Посещаемость воспитанников в группах  | от 98 % до 100%  | 4     | ежемесячно |
|    |   | от 93% до 97%  | 3     |            |
|    |   | от 88% до 92%  | 2     |            |
|    |   | от 80% до 87%  | 1     |            |
| 3  | Качественная деятельность в условиях увеличения численного состава в группе (по факту посещаемости)   | увеличенный состав группы свыше 25 человек   | 3     | ежемесячно |
|    |   | травма   | 0     |            |
|    |   | жалобы   | 0     |            |
| 4. | Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ; обобщение и предъявление своего опыта  | систематизация методических разработок, конспектов, рекомендаций, дидактического материала   | 1     | ежемесячно |
|    |   | участие в работе творческих групп  | 1     |            |
|    |   | проведение мастер-классов, открытых занятий  | 1     |            |
|    |   | выступление на педагогических советах, МО  | 1     |            |
|    |   | участие в творческих и спортивных мероприятиях, в конкурсах профессионального мастерства   | 1     |            |

|       |   |   |            |            |
|-------|---|---|------------|------------|
| 5.    | Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, на сайте ДОУ (наличие публикаций)  | на сайте ДОУ (научно – методические разработки, рецензии)   | 1          | ежемесячно |
|       |   | в научных, профессиональных образовательных изданиях  | 3          |            |
| 6.    | Участие педагогов в методических, творческих, спортивных мероприятиях, в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях (за победу +1б)  | всероссийский, региональный уровень   | 4          | ежемесячно |
|       |   | муниципальный уровень   | 3          |            |
|       |   | районный уровень  | 2          |            |
| 7.    | Инновационная деятельность, направленная на развитие ДОУ, повышение его авторитета и имиджа   | разработка и реализация индивидуальных, или совместных со специалистами, творческих и, социальных проектов, методик, программ, направленных на развитие ДОУ | 3          | ежемесячно |
| 8     | Отсутствие задолженности по родительской оплате (за каждый месяц квартала)  | отсутствие задолженности  | 1          | ежемесячно |
| 9     | Развитие творческих способностей воспитанников (участие в конкурсах, выставках, фестивалях и т.д.) (за победу +1б)  | всероссийский, региональный уровень   | 3          | ежемесячно |
|       |   | муниципальный, районный уровень   | 2          |            |
|       |   | в ДОУ   | 1          |            |
| 10.   | Эффективная организация и использование предметно – пространственной развивающей среды в групповых помещениях в соответствии с требованиями нормативных документов (за каждый месяц квартала) | обновление ППРС, учет по возрастному принципу   | 1          | ежемесячно |
| 11.   | Инновационные формы взаимодействия с семьями воспитанников  | инновационные формы работы с родителями, (фотоотчет, отзывы родителей, анкетирование и др) (за каждое мероприятие по1б)                                     | не более 5 | ежемесячно |
| Итого |   |   | 35         |            |

**2. Музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор физвоспитания, педагог дополнительного образования**

| № | Перечень показателей оценки эффективности деятельности  | индикатор оценки (значения показателей)  | баллы | период     |
|---|---|--|-------|------------|
| 1 | Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом, сохранение и укрепление физического и психического здоровья | позитивная динамика развития детей подтверждается педагогическим мониторингом освоения образовательных программ в соответствии с образовательной программой ДОУ (обязательно наличие сравнительного анализа) | 3     | ежемесячно |
| 2 | Наличие системы коррекционно-развивающей работы в ДОУ   | проведение индивидуально – ориентированных мероприятий с воспитанниками ДОУ (коррекционно – развивающей направленности и на выявление одаренности)   | 3     | ежемесячно |
| 3 | Качественная деятельность в условиях увеличения численного состава в группе (по факту посещаемости)   | увеличенный состав группы свыше 25 человек   | 3     | ежемесячно |
|   |   | травма   | 0     |            |
|   |   | жалобы   | 0     |            |
| 4 | Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ; обобщение и предъявление своего опыта  | систематизация методических разработок, конспектов, рекомендаций, дидактического материала   | 1     | ежемесячно |
|   |   | участие в работе творческих групп  | 1     |            |
|   |   | проведение мастер-классов, открытых занятий  | 1     |            |
|   |   | выступление на педагогических советах, МО  | 1     |            |
|   |   | участие в творческих и спортивных мероприятиях, в конкурсах профессионального мастерства   | 1     |            |
| 5 | Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, на сайте ДОУ (наличие публикаций)  | на сайте ДОУ (научно – методические разработки, рецензии)  | 1     | ежемесячно |
|   |   | в научных, профессиональных образовательных изданиях   | 3     |            |

|       |   |   |            |            |
|-------|---|---|------------|------------|
| 6     | Участие педагогов в методических, творческих, спортивных мероприятиях, в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях (за победу +1б)                        | всероссийский, региональный уровень   | 3          | ежемесячно |
|       |   | муниципальный уровень   | 2          |            |
|       |   | районный уровень  | 1          |            |
| 7     | Инновационная деятельность, направленная на развитие ДОУ, повышение его авторитета и имиджа   | разработка и реализация индивидуальных, или совместных с другими педагогами, творческих и, социальных проектов, методик, программ, направленных на развитие ДОУ | 3          | ежемесячно |
| 8     | Система взаимодействия специалистов с воспитателями (проведение совместных мероприятий)   | всероссийский, региональный уровень   | 3          | ежемесячно |
|       |   | муниципальный, районный уровень   | 2          |            |
|       |   | в ДОУ   | 1          |            |
| 9     | Развитие творческих способностей воспитанников (участие в конкурсах, выставках, фестивалях и т.д.) (за победу +1б)  | всероссийский, региональный уровень   | 3          | ежемесячно |
|       |   | муниципальный, районный уровень   | 2          |            |
|       |   | в ДОУ   | 1          |            |
| 10    | Эффективное пополнение и использование предметно – пространственной развивающей среды в ДОУ в соответствии с требованиями нормативных документов (за каждый месяц квартала) | Обновление, пополнение ППРС в группах и других помещениях ДОУ, учет по возрастному принципу   | 1          | ежемесячно |
| 11    | Инновационные формы взаимодействия с семьями воспитанников  | инновационные формы работы с родителями, (фотоотчет, отзывы родителей, анкетирование и др) (за каждое мероприятие по1б)   | не более 5 | ежемесячно |
| Итого |   |   | 35         |            |



**Надбавки за качественные показатели работы старшего воспитателя в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности**

| №  | Перечень показателей оценки эффективности деятельности   | индикатор оценки (значения показателей)                         | баллы | период                  |
|----|--|---|-------|-------------------------|
| 1. | Сохранение численности воспитанников   | 100 – 99%   | 5     | не реже 2 – х раз в год |
|    |  | 98 – 95%  | 4     |                         |
|    |  | 94 – 90%  | 3     |                         |
| 2. | Доля работников прошедших повышение квалификации, профессиональную квалификацию  | выше 5% от общего количества работающих                         | 5     | не реже 2 – х раз в год |
|    |  | 2 – 5% от общего количества работающих                          | 3     |                         |
| 3. | Стабильность коллектива  | доля уволенных работников от общего количества работающих до 5% | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 4. | Наличие участников (лауреатов, победителей) конкурсов, конференций, фестивалей, проектов, соревнований, смотров, игр (среди воспитанников, педагогического коллектива) | международный уровень   | 5     | не реже 2 – х раз в год |
|    |  | всероссийский уровень   | 4     |                         |
|    |  | региональный или областной уровень                              | 3     |                         |
|    |  | городской (муниципальный) уровень                               | 2     |                         |
| 5. | Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов   | отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок               | 3     | не реже 2 – х раз в год |
| 6. | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья всех участников образовательного процесса         | для детей   | 1     | не реже 2 – х раз в год |
|    |  | для педагогов   | 2     |                         |
|    |  | для родителей   | 3     |                         |
| 7. | Организация и качественное проведение городских (муниципальных) мероприятий для взрослых и детей   | за каждое проведенное мероприятие                               | 3     | не реже 2 – х раз в год |

|    |  |  |    |                         |
|----|--|--|----|-------------------------|
| 8. | Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации | при отсутствии замечаний к срокам исполнения | 5  | не реже 2 – х раз в год |
| 9. | Проведение клубной работы со взрослыми участниками образовательного процесса | наличие клубной работы                       | 1  | не реже 2 – х раз в год |
|    | Итого  |  | 35 |                         |

**Надбавки за качественные показатели работы учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель)  
в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности**

| №  | Перечень показателей оценки эффективности деятельности  | индикатор оценки (значения показателей)                     | баллы | период     |
|----|---|---|-------|------------|
| 1. | Ответственное отношение к организации режимных моментов   | при отсутствии замечаний                                    | 5     | ежемесячно |
|    |   | наличие замечаний   | 0     |            |
| 2. | Строгое соблюдение пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей                             | отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок           | 4     | ежемесячно |
|    |   | наличие нарушений и замечаний в актах проверок              | 0     |            |
| 3. | Проявление творческой инициативы, самостоятельности   | ответственное отношение к профессиональному долгу           | 5     | ежемесячно |
| 4. | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения                | отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок           | 5     | ежемесячно |
|    |   | наличие нарушений и замечаний в актах проверок              |       |            |
| 5. | Создание условий для сохранения здоровья воспитанников  | проведение мероприятий по сохранению здоровья воспитанников |       | ежемесячно |
| 6. | Сохранность имущества Учреждения  | при отсутствии нарушений требований сохранности             | 5     | ежемесячно |
|    |   | наличие нарушений требований сохранности                    | 0     |            |
| 7. | Качественная деятельность в условиях увеличения численного состава в группе (по факту посещаемости) | увеличенный состав группы свыше 25 человек                  | 3     | ежемесячно |
|    |   | травма, жалоба  | 0     |            |
|    | Итого   |   | 30    |            |

**Надбавки за качественные показатели работы в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности другой категории персонала (заместитель заведующей по АХЧ, главный бухгалтер)**

**1. Заместитель заведующего по АХЧ**

| №  | Перечень показателей оценки эффективности деятельности   | индикатор оценки (значения показателей)   | баллы | период                  |
|----|--|---|-------|-------------------------|
| 1. | Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности  | отсутствие фактов нецелевого использования средств  | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 2. | Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов   | отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок   | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 3. | Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации  | отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок   | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 4. | Организация проведения текущего и капитального ремонта зданий в учреждении   | своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждения | 5     | не реже 2 – х раз в год |
|    |  | своевременная подготовка проектно – сметной документации  | 5     |                         |
|    |  | обеспечение своевременного проведения работ подрядчиками (при отсутствии замечаний)             | 5     |                         |
| 5. | Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного учреждения   | при отсутствии нарушений требований сохранности имущества                                       | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 6. | Контроль за соблюдением санитарного состояния образовательного учреждения и прилегающей территории образовательного учреждения | наличие справок, актов по контролю  | 5     | не реже 2 – х раз в год |
|    |  | отсутствие данной документации  | 0     |                         |
|    | Итого  |   | 30    |                         |

## 2.Главный бухгалтер, бухгалтер

| №     | Перечень показателей оценки эффективности деятельности   | индикатор оценки (значения показателей)                                | баллы | период                  |
|-------|--|--|-------|-------------------------|
| 1.    | Надлежащее осуществление финансово-хозяйственной деятельности  | отсутствие фактов нецелевого использования средств                     | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 2.    | Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации  | при отсутствии замечаний к срокам исполнения                           | 5     | не реже 2 – х раз в год |
|       |  | при наличии замечаний  | 0     |                         |
| 3.    | Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в денежной форме | отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы                   | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 4.    | Отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности   | отсутствие задолженности   | 5     | не реже 2 – х раз в год |
|       |  | наличие задолженности  | 0     | не реже 2 – х раз в год |
| 5.    | Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации       | при освоении новых программ, подготовке новых экономических документов | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 6.    | Своевременность, полнота и оперативное ведение учета банковских операций, расчетов с поставщиками и подрядчиками | количество выявленных фактов нарушения (К):<br>К = 0                   | 5     | не реже 2 – х раз в год |
|       |  | К 0,1 - 5 % от всех операций/расчетов                                  | 3     |                         |
|       |  | К свыше 5 % всех операций/расчетов                                     | 0     |                         |
| Итого |  |  | 30    |                         |

**Надбавки за качественные показатели работы в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, сторож, мойщик посуды, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, вахтер, техник-электрик, слесарь сантехник)**

| №  | Перечень показателей оценки эффективности деятельности  | индикатор оценки (значения показателей)           | Баллы | Период                  |
|----|---|---|-------|-------------------------|
| 1. | Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов  | отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 2. | Строгое соблюдение ОТ и ТБ, пожарной безопасности, охрана жизни и здоровья детей              | при отсутствии замечаний                          | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 3. | Ответственное отношение к оборудованию  | сохранность имущества Учреждения                  | 3     | не реже 2 – х раз в год |
| 4. | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок                           | за каждую заявку                                  | 2     | не реже 2 – х раз в год |
| 5. | Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений        | отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 6. | Проведение генеральных уборок   | отсутствие замечаний                              | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 7. | Обеспечение работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения | отсутствие аварийных ситуаций                     | 5     | не реже 2 – х раз в год |
|    | Итого   |   | 30    |                         |

**Надбавки за качественные показатели работы в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности иным работникам (повар, делопроизводитель, калькулятор, системный администратор).**

| № п/п | Перечень показателей оценки эффективности деятельности   | индикатор оценки (значения показателей)                     | баллы | период                  |
|-------|--|---|-------|-------------------------|
| 1.    | Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов   | отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок           | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 2.    | Ответственное отношение к оборудованию   | сохранность имущества Учреждения                            | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 3.    | Качественная работа по выполнению всех норм и правил (СанПиН; ОТ; пожарная безопасность, ТБ и др)                              | отсутствие нарушений и замечаний в актах проверок           | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 4.    | Обеспечение качественного питания  | при отсутствии замечаний                                    | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 5.    | Контроль за соблюдением санитарного состояния образовательного учреждения и прилегающей территории образовательного учреждения | наличие справок, актов по контролю                          | 2     | не реже 2 – х раз в год |
| 6.    | Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации  | при отсутствии замечаний к срокам исполнения                | 5     | не реже 2 – х раз в год |
| 7.    | Создание условий для сохранения здоровья воспитанников   | проведение мероприятий по сохранению здоровья воспитанников | 3     | не реже 2 – х раз в год |
|       | Итого  |   | 30    |                         |

**Лист оценки деятельности за \_\_\_\_\_ период (месяц)**  
**(должность работника) \_\_\_\_\_**  
**(ФИО)**

| № | Критерий     | Показатели по критерию | Зависимость (от объема выполненной работы, фактически и отработанного времени) | Периодичность оценки (ежемесячно) | Оценка деятельности в баллах |                 |           |
|---|--------------|------------------------|--|-----------------------------------|------------------------------|-----------------|-----------|
|   |              |                        |  |                                   | работника                    | администратором | комиссией |
|   |              |                        |  |                                   |                              |                 |           |
|   |              |                        |  |                                   |                              |                 |           |
|   |              |                        |  |                                   |                              |                 |           |
|   |              |                        |  |                                   |                              |                 |           |
|   | <b>ИТОГО</b> |                        |  |                                   |                              |                 |           |



к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ д/с №298

Утверждено

заведующий МАДОУ д/с №298

Ю.Л. Рязанцева

Согласовано:

председатель профсоюзной организации  
протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

приказ № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год)**

| №<br>п.п. | Вид выплаты | условия | % от<br>должностного<br>оклада (оклада),<br>ставки<br>заработной<br>платы, сумма* |
|-----------|-------------|---------|---|
| 1         |             |         |   |
| 2         |             |         |   |
| 3         |             |         |   |
| 4         |             |         |   |

\* Конкретизируется по учреждению.

Приложение № 12  
к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ д/с №298

Согласовано:  
председатель профсоюзной организации  
протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Утверждено  
заведующий МАДОУ д/с №298  
Ю.Л. Рязанцева  
приказ № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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

| №<br>п.п. | Вид выплаты | условия | % от<br>должностного<br>оклада (оклада),<br>ставки<br>зарботной<br>платы, сумма* |
|-----------|-------------|---------|--|
| 1         |             |         |  |
| 2         |             |         |  |
| 3         |             |         |  |
| 4         |             |         |  |

\* Конкретизируется по учреждению

Приложение № 13  
к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ д/с №298

Согласовано:  
председатель профсоюзной организации  
протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Утверждено  
заведующий МАДОУ д/с №298  
Ю.Л. Рязанцева  
приказ № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Расчетный лист за \_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ г.

|  |     |      |       |  |       |
|--|-----|------|-------|--|-------|
| <b>Сотрудник</b> _____   |     |      |       | <b>Подразделение:</b> _____                      |       |
| <b>Должность:</b> _____  |     |      |       | <b>Табельный номер</b> _____                     |       |
| <b>Продолжительность рабочего времени / норма часов педагогической работы:</b> |     |      |       | <b>Оклад, ставка заработной платы:</b>           |       |
|  |     |      |       |  |       |
| Вид  | Дни | Часы | Сумма | Вид  | сумма |
| <b>1. Начислено</b>  |     |      |       | <b>2. Удержано</b>                               |       |
| Оплата по окладу   |     |      |       | НДФЛ   |       |
| Компенсационные выплаты*:  |     |      |       | Профвзносы                                       |       |
| ➤ за работу в ночное время 35%   |     |      |       |  |       |
| ➤ за совмещение профессий  |     |      |       |  |       |
| ➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%                        |     |      |       |  |       |
| ➤ за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%                              |     |      |       |  |       |
| ➤ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%                  |     |      |       |  |       |
| ➤ за особенности деятельности  |     |      |       |  |       |
| Выплаты из стимулирующей части ФОТ:  |     |      |       |  |       |
| ➤ за ученую степень, почетное звание,  |     |      |       |  |       |
| ➤ за качественные показатели деятельности ( _____ баллов)                      |     |      |       |  |       |
| ➤ за стаж непрерывной работы   |     |      |       |  |       |
|  |     |      |       |  |       |
| Районный коэффициент 25%   |     |      |       |  |       |
| <b>Всего начислено</b>   |     |      |       | <b>Всего удержано</b>                            |       |
|  |     |      |       | <b>4. Выплачено</b>                              |       |
|  |     |      |       | перечислено за 1 половину месяца (вед. от _____) |       |
|  |     |      |       | <b>Всего выплачено</b>                           |       |
| Долг на начало месяца  |     |      |       | Долг на конец месяца                             |       |