

Принято на Общем собрании трудового коллектива
МБДОУ Белоярский детский сад «Тёма»
от 29.09.2025, протокол № 2

Приложение 1
к приказу заведующего
МБДОУ Белоярский детский сад
«Тёма»
от 01.10.2025, № 165

ПОЛОЖЕНИЕ О порядке оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Белоярский детский сад «Тёма», формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Белоярский детский сад «Тёма» (далее - ДОУ), установления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия «Об утверждении методических рекомендаций по переходу дошкольных образовательных организаций на новую систему оплаты труда», от 09.11.2010г., № 587; **на основании Федерального закона от 07.06.2025 № 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» изменения, статьи 135 ТК РФ, регламентирующей правила установления заработной платы;** Постановлением администрации муниципального образования Алтайский район «О внесении изменений в некоторые постановления администрации Алтайского района» от 01.11.2013 г., № 797; Постановлением администрации муниципального образования Алтайский район «О внесении изменений в некоторые постановления администрации Алтайского района» от 04.09.2019 г., № 490. (с последующими изменениями).

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников.

1.4. Одним из условий повышения качества дошкольного образования, увеличения размера заработной платы педагогов и других работников ДОУ является порядок оплаты труда (далее - НСОТ). Основными задачами НСОТ являются повышение эффективности и качества труда, повышение кадровой обеспеченности ДОУ.

1.5. НСОТ базируется на следующих принципах:

- разделение фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части;
- обеспечение оптимального соотношения численности педагогических кадров и прочих сотрудников ДОУ;
- участие органов, осуществляющих государственно-общественный характер управления ДОУ, в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда:
- повышение финансово-хозяйственной самостоятельности ДОУ;
- установление зависимости размера заработной платы заведующего ДОУ от среднего базового оклада (базового должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации.

1.6. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения. Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива. **В случае отсутствия в ДОУ первичной профсоюзной организации, данное Положение принимается с учетом мнения представителя от трудового коллектива.** Срок действия данного Положения не ограничен, действует до принятия нового Положения.

2. Порядок формирования оплаты труда

2.1. Заработная плата работников ДОУ определяется исходя из:

- базовых окладов (базовых должностных окладов):
- выплат компенсационного характера:
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (далее – ПКГ). Отнесение должностей работников ДОУ к ПКГ осуществляется в соответствии с утвержденными Минздравсоцразвития РФ требованиями.

2.3. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Штатное расписание утверждается заведующим ДОУ.

3. Формирование общего фонда оплаты труда работников

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в бюджете муниципального образования Алтайский район.

Фонд оплаты труда при нормативном подушечном финансировании организации рассчитывается по следующей формуле $ФОТ = (N_p + N_m) \times B$, где:

ФОТ- годовой фонд оплаты труда работников ДОУ;

3.2. N_p – норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организациях в части оплаты труда с начислениями педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала в расчёте на одного ребёнка, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации;

N_m – норматив затрат на оказание услуг по созданию условий для осуществления присмотра и ухода за детьми в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организациях в части оплаты труда с начислениями обслуживающего персонала в расчёте на одного ребёнка, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Распределение общего фонда оплаты труда

4.1. Доведенный учредителем фонд оплаты труда ДОУ (ФОТ) делится на фонд оплаты труда работников ДОУ (ФОТ_р) и отчисления в централизованный фонд стимулирования заведующего учреждения (ФОТ_{цст}):

$$ФОТ = ФОТ_r + ФОТ_{цст}$$

4.2. Централизованный фонд стимулирования заведующего (ФОТ_{цст}) устанавливается учредителем, в ведении которого находится организация. Формирование указанного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$ФОТ_{цст} = ФОТ_r \times Ц.$$

где:

Ц - централизуемая доля, размер которой устанавливается учредителем. Рекомендуемый размер централизуемой доли не превышает 1.5% стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ.

Объем средств централизованного фонда стимулирования заведующего утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении заведующему учреждения стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования заведующего либо неиспользования их в полном объеме остатки средств могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам ДОУ.

4.3. Фонд оплаты труда работников ДОУ (ФОТр) состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТк) и стимулирующей части (ФОТст) и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}.$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников ДОУ и обеспечивает гарантированную заработную плату сотрудников ДОУ в соответствии со штатным расписанием:

ФОТк - компенсационная часть оплаты труда работников ДОУ. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 9 настоящего Положения:

ФОТст - стимулирующая часть оплаты труда работников ДОУ, которая определяется по следующей формуле: $\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times c$, где:

c - доля, которую ФОТст составляет в ФОТр. Рекомендуемое значение доли стимулирующей части ФОТр - до 30%. Значение c определяется ДОУ самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

4.4. При экономии фонда оплаты труда ДОУ высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия формирования окладов (должностных окладов) работников ДОУ

5.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ДОУ утверждаются органами местного самоуправления муниципального образования Алтайский район на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (ПКГ).

5.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размере, рекомендуемом в приложении 1 к настоящему Положению. В установленные на 01.09.2013 г. оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 г.

5.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников занятых на работах с особыми условиями труда, подлежит повышению в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению. В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учёта повышения по другим основаниям.

5.4. Заведующий ДОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников ДОУ, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников ДОУ, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов).

5.5. При определении размера окладов (должностных окладов) работников ДОУ учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования. Рекомендуемый диапазон размеров повышающих коэффициентов

приводится в приложении 1 к настоящему Положению. Умноженные на величины повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

5.6. Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов для педагогических работников:

2,25 – имеющих высшую квалификационную категорию;

2,20 – имеющих первую квалификационную категорию, и статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;

2,15 – имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;

2,10 – имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;

2,0 – имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,0 – 1,9 – остальных педагогических работников.

5.7. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов дошкольных образовательных организаций, работающих в сельской местности устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

6. Определение заработной платы работников ДОУ по категориям персонала

6.1. Заведующий.

6.1.1. Заработная плата заведующего ДОУ состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 9 настоящего Положения.

6.1.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заведующего ДОУ устанавливаются трудовым договором.

6.1.3. Должностной оклад заведующего ДОУ устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу организации.

6.1.4. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Отнесение должностей работников организации к основному персоналу рекомендуется осуществлять в соответствии с перечнем должностей, приведенным в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование»
1.	Воспитатель
2.	Музыкальный руководитель
3.	Педагог - психолог

6.2. Педагогический персонал. Учебно-вспомогательный персонал и рабочие

6.2.1. Оклады (должностные оклады) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала и рабочих (Док) определяется по каждой ПКГ с применением к ним повышающих коэффициентов по следующей формуле:

где:

Бок - базовый оклад (базовый должностной оклад) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала и рабочих по ПКГ:

Пк - повышающий коэффициент к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала и рабочих по ПКГ.

6.2.2. Рекомендуемый диапазон повышающих коэффициентов определен в приложении 1 к настоящему положению. Размер повышающего коэффициента устанавливается с учетом квалификации работника.

6.2.3. Заработная плата работникам педагогического, учебно-вспомогательного персонала и рабочим устанавливается заведующим ДООУ на основании трудового договора исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами ДООУ.

6.2.5. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников ДООУ с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, распространяются на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

7. Перечень и порядок выплат стимулирующего характера

7.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее по тексту Комиссия), в порядке и в соответствии с условиями настоящего Положения и Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. На основании Протокола заседания Комиссии заведующий, не позднее 1 рабочего дня, издает Приказ, в котором отражаются суммы всех установленных Комиссией стимулирующих выплат, подлежащих начислению в текущем месяце.

Система стимулирующих выплат работникам ДООУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу

7.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах. Рекомендуемый объем средств на стимулирующие выплаты работникам организации – до 15% от фонда оплаты труда работников организации, в составе фонда стимулирующих выплат рекомендуется формировать централизованный фонд на стимулирование руководителей в объеме до 1,5% от фонда оплаты труда работников организации. Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации устанавливается в случае, если средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательной организации достигает уровня среднемесячной начисленной заработной платы наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Республике Хакасия.

7.3. Общий фонд стимулирующих выплат ДООУ формируется в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

7.4. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются заведующим ДООУ. Предложения по количественным и качественным показателям выплат представляются заведующему детским садом, коллективом ДООУ. Педагоги и коллектив ДООУ могут внести предложения об изменении показателей.

7.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - 1 календарный год.

7.6. Размер выплат не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки.

7.7.В ДОО предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.8. В ДОО устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а. за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- б. за качество выполняемых работ;
- в. за интенсивность и высокие результаты работы;
- г. за почётные звания педагогическим работникам;
- д. премиальные выплаты;
- е. выплаты материальной помощи;
- и. за оперативное устранение последствий аварийных ситуаций;
- к. иные выплаты.

7.8.1. за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице 2.

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Таблица 2

Стаж работы	Размеры выплат, процент
От 5 до 10 лет	До 5
От 10 до 20 лет	До 10
Свыше 20 лет	До 15

7.8.2. За качество выполняемых работ.

Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с **качеством выполняемых работ**, определены в соответствии с критериями (листы самооценки), утвержденными приказом заведующего (**приложение 3**) к настоящему Положению.

7.8.3. За интенсивность и высокие результаты.

В ДОО применяется стимулирующие выплаты, направленные на мотивацию работников, по результатам работы за определенный период.

Стимулирующие выплаты работникам ДОО могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за календарный год за:

а) первое, второе и третье места в конкурсах различного уровня (только для педагогических работников) от 5 000 руб.;

б) высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы, ДОО до 8 000 руб.;

в) за качественную работу по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей от 3 000 руб.;

г) выполнение поручений не входящих в должностные обязанности (ведение сайта ДОО, делопроизводство, работа в системе КОНТУР ЭКСТЕРН – ПФР, интерактивный портал ЦЗН, УСПН) до 5 000 руб.;

д) пополнение и оснащение развивающей среды ДОО (создание условий для содержания, воспитания и обучения детей: наглядные, игровые, дидактические пособия, ТСО, другие средства, не учтённые Положением) до 10 000 руб.;

- е) за интенсивность труда (выполнение разовых поручений и особо срочных работ), (ликвидация аварий, уборка помещений после ремонтных работ) до 10 000 руб.;
- и) за оформление учреждения, изготовление декораций, атрибутов к праздникам, и открытым мероприятиям до 5 000 руб.;
- к) за работы по благоустройству территории (оформление и изготовление атрибутов, ремонт ограждения. Посадка и уход за культурными растениями, газонами) до 10 000 руб.
- л) за сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации с момента подачи заявления – 15% к должностному окладу;
- м) за работу по исполнению обязанностей заведующего в случае отсутствия заведующего (в соответствии с приказом).

7.8.4. Выплаты за почётные звания педагогическим работникам.

При наличии у работника ДОО почетного звания Российской Федерации или Республики Хакасия, соответствующего профилю педагогической деятельности устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Республики Хакасия, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;
- при награждении ведомственными наградами: Российской Федерации (нагрудный знак «Почетный работник общего образования» и Почетная грамота МОиН РФ – 15%;
- Почетная грамота МОиН Республики Хакасия – 10 % от должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

7.8.5. Премияльные выплаты.

7.8.5.1. Работникам Организации, занимающим штатные должности, устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии. Выплаты премиального характера не связаны с выполнением работы в особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

7.8.5.2. Текущие премии выплачиваются по результатам работы за месяц или иной отчетный период в соответствии с Положением о премировании. Премии выплачиваются работникам Учреждения на основании безупречного выполнения работником установленных настоящим Положением критериев. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.8.5.3. Не начисляются премии Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка.

При наличии действующего приказа о наложении дисциплинарного взыскания премия не начисляется только за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом, размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Работодатель имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя. Указанное распоряжение оформляется приказом руководителя Организации.

7.8.5.4. Премия не начисляется за период (во время): - дополнительного отпуска при поступлении в ВУЗы, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдаче итоговых государственных экзаменов; - отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора и трех лет; - временной нетрудоспособности, кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания; - отпусков без сохранения заработной платы, - очередных отпусков

7.8.5.5. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

- в связи с профессиональными праздниками, по итогам работы за год;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Республики Хакасия;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения);
- в иных случаях, предусмотренных Положением о премировании, – из фонда оплаты труда.

7.8.5.6. По решению заведующего могут быть премированы (разово) работники, непосредственно принимавшие участие в выполнении особо важных заданий, особо значимых для учреждения мероприятий, за добросовестный и эффективный труд.

7.8.5.7. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) руководителя Организации в зависимости от результатов работы каждого Работника.

7.8.5.8. Размер единовременных (разовых) премий максимальным размером не ограничивается.

7.8.6. Выплаты материальной помощи.

Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается комиссией.

Из фонда оплаты труда ДОУ, при наличии экономии средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными дата (50-,55-,60-,65-летием) со дня рождения;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника).

Материальная помощь оказывается работнику в размере до 10 тысяч рублей.

7.9. Вознаграждение работнику не производится:

- в период временной нетрудоспособности;
- в случае, если вновь поступивший работник проработал неполный месяц;
- при неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины, недобросовестном отношении к работе.

7.10. Все случаи не премирования рассматриваются заведующим и представителем от трудового коллектива в индивидуальном порядке.

8. Перечень и порядок выплат компенсационного характера

8.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

8.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, повару — 4% (по аттестации рабочих мест).

8.2. Молодым специалистам, окончившим ВУЗ с отличием – 50%.

8.3. Молодым специалистам, окончившим ВУЗ и впервые устроившихся на работу по специальности – 30%.

8.4. Районный коэффициент – 30% и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – 30%.

8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.6. Доплаты до МРОТ;

8.7. Установление компенсационной выплаты, ее размер, основание и период, в течение которого она будет выплачиваться, оформляется приказом по ДОУ.

8.8. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия является обязательными выплатами, начисление которых производится на

фактический заработок.

8.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.10. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не образуют новый оклад (должностной оклад).

9. Комиссия по распределению стимулирующего фонда

9.1. Для назначения стимулирующих выплат в ДОУ создается комиссия из числа работников ДОУ, не менее 3 человек. Заведующий ДОУ не может являться председателем данной комиссии.

9.2. Для определения персонального размера выплат производится выставление баллов по каждому показателю выплаты.

9.3. Итоговые баллы суммируются по всем работникам.

9.4. Выплаты в денежном выражении определяется делением стимулирующей части фонда оплаты труда на общее количество баллов (определяется стоимость одного балла) и умножается на число баллов каждого из работников.

9.5. Работники ДОУ предоставляют комиссии материалы самоанализа деятельности до 25 числа каждого месяца в соответствии с критериями листа самооценки(приложение 3).

9.6. Председатель комиссии ежемесячно до 26 числа предоставляет для согласования заведующему ДОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

9.7. По результатам согласования заведующий ДОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам ДОУ до 27 числа каждого месяца.

9.8. Выплаты заведующему ДОУ производится в соответствии с приказом руководителя управления образования Алтайский район.

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Заработная плата работников ДОУ не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным
окладам), при установлении оплаты труда
работникам дошкольных образовательных организаций по профессиональным
квалификационным группам

Наименование	Квалифика- ционный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	2	3	4
1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2900	1,0 – 3,31
3. ПКГ должностей педагогических работников	1	6480	1,0 – 1,70
	2	6717	1,0 – 1,70
1	2	3	4
	3	6823	1,0 – 1,70
	4	6918	1,0 – 1,70
4. ПКГ «Общеотраслевые должнос- ти служащих первого уровня»	1	2971	1,0 – 3,64
	2	3000	1,0 – 3,60
11. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1	2971	1,0 – 3,23
	2	3000	1,0 – 3,20
12. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1	3050	1,0 – 3,15
	2	3100	1,0 – 3,09
	3	3180	1,0 – 3,02
	4	3240	1,0 – 2,97

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников

РАЗМЕРЫ
Повышающих коэффициентов
к базовым окладам (базовым должностным окладам),
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Белоярский детский сад «Тёма»

№ п/п	Основание для повышения базового оклада (базового должностного оклада)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу)
1.	Специалисты ДОО работающие в сельской местности	1,25
	Педагогическим работникам ДОО в организациях, группах детей, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным программам основным общеобразовательным программам	1,20
	Воспитателям в ДОО при работе в группах с наполняемостью детей от 20 человек и выше	1,15

Приложение № 3

к Положению об оплате
труда работников

Лист самооценки воспитателя МБДОУ Белоярский детский сад «Тёма»

ФИО, должность педагогического
работника _____

Дата заполнения _____

№	Показатели премирования	Баллы	Оценка педагога	Подтверждение оценки	Оценка комиссии
1	Применение инновационной деятельности. Руководство творческой группой педагогов МБДОУ, методическим объединением. Обобщение педагогического опыта (открытые занятия, выступления на педсоветах, семинарах, методических объединениях различного уровня)	3 б			
2	Участие педагога в профессиональных конкурсах (без учёта интернет конкурса): - Уровень ДОУ - Муниципальный - Республиканский	1 б 2 б 3 б			
3	Подготовка и участие воспитанников в детских конкурсах, фестивалях различного уровня: -уровень ДОУ; -муниципальный уровень; -республиканский уровень.	1 б 2 б 3 б			
4	Публикации в СМИ различного уровня: - интернет – сайты; - районная газета; - республиканские и всероссийские издания (газеты, журналы)	2 б 2 б 2 б			
5	Организация работы в групповых арт – студиях, проектная деятельность	2 б			
6	Отсутствие задолженности по родительской плате	3 б			
7	Участие в общественной жизни ДОУ (исполнение ролей на праздниках и развлечениях, рабочая группа в составе комиссий, экспертных советов)	3			
8	Проведение физкультурно – оздоровительной работы с детьми: создание и пополнение уголка здоровья, использование нетрадиционных методов по укреплению здоровья, снижение заболеваемости, создание информационных уголков безопасности для родителей, их регулярное пополнение и обновление.	2 б			
9	Совместные мероприятия с родителями: - пятиминутки (папины, мамыны); -развлечения, досуги, с участием родителей; -изготовление конструкции на прогулочном участке совместно с родителями; - ремонт конструкций силами родителей.	1 б 2 б 2 б 2 б			
10	Организация работы по благоустройству и созданию эстетической среды ДОУ (оформление коридоров и холлов, приёмных), создание клумб и цветников на территории ДОУ (высадка цветочной рассады)	3			

Итого (сумма баллов по критериям) 41 балл _____

Всего баллов (заполняется комиссией) _____

С решением комиссии ознакомлена: _____ (_____)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Критерии оценки качества работы

делопроизводителя

Ф.И.О. сотрудника

	Показатели премирования	баллы	самооценка	оценка комиссии	разъяснения
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности контролирующими органами.	5 баллов			
2.	Отсутствие жалоб со стороны работников Учреждения на качество выполняемой работы, культура общения.	5 баллов			
3.	Выполнение внеплановых работ за рамками функциональных обязанностей.	5 баллов			
4.	Уровень выполнения разовых поручений, дополнительных заданий для бесперебойного функционирования Учреждения.	5 баллов			
5.	Участие в общественных работах (субботниках, ремонтных работах, демонстрациях)	5 баллов			
ИТОГО:		25 баллов			

«_____» _____ 201_г _____ / _____
(подпись) (расшифровка)

Ознакомлена с оценкой комиссии _____

Лист самооценки музыкального руководителя МБДОУ Белоярский детский сад «Тёма»

ФИО, должность педагогического

работника _____

Дата заполнения _____

№	Показатели премирования	Баллы	Оценка педагога	Подтверждение оценки	Оценка комиссии
1	Применение инновационной деятельности. Руководство творческой группой педагогов МБДОУ, методическим объединением. Обобщение педагогического опыта (открытые занятия, выступления на педсоветах, семинарах, методических объединениях различного уровня)	3 б			
2	Участие педагога в профессиональных конкурсах (без учёта интернет конкурса): - Уровень ДОУ - Муниципальный - Республиканский	1 б 2 б 3 б			
3	Участие воспитанников в детских конкурсах, фестивалях различного уровня: -уровень ДОУ; -муниципальный уровень; -республиканский уровень.	1 б 2 б 3 б			
4	Публикации в СМИ различного уровня: - сайт ДОУ; - интернет – сайты; - районная газета; - республиканские и всероссийские издания (газеты, журналы)	2 б 2 б 2 б 3 б			
5	Организация работы в групповых арт – студиях, проектная деятельность	2 б			
6	Проявление инициативы, творчества в оформлении музыкального зала, территории к праздникам и развлечениям в ДОУ	2 б			
7	Пополнение предметно – пространственной и предметно – развивающей среды в группе, кабинете новым дидактическим материалом, пособиями, играми и т.д. (презентация этого материала)	2 б			
8	Совместные мероприятия с родителями: - пятиминутки (папины, мамыны); -развлечения, досуги, с участием родителей;	2 б 2 б			
9	Выполнение работы , не предусмотренной должностными обязанностями: - экспертно-аналитическая деятельность: в работе жюри конкурсов, творческих мероприятий; - участие и сопровождение в подготовке и проведении смотров-конкурсов, выставках, аттестации; - Организация работы по благоустройству и созданию эстетической среды ДОУ (оформление коридоров и холлов), создание клумб и цветников на территории ДОУ (высадка цветочной рассады).	2 б 2 б 3 б			

Итого (сумма баллов по критериям) 41 балл _____

Всего баллов (заполняется комиссией) _____

С решением комиссии ознакомлена: _____ (_____) « ____ » _____ 20 ____ г.

Лист самооценки Педагога – психолога МБДОУ Белоярский детский сад «Тёма»

ФИО, должность педагогического

работника _____

Дата заполнения _____

№	Показатели премирования	Баллы	Оценка педагога	Подтверждение оценки	Оценка комиссии
1	Применение инновационной деятельности. Руководство творческой группой педагогов МБДОУ, методическим объединением. Обобщение педагогического опыта (открытые занятия, выступления на педсоветах, семинарах, методических объединениях различного уровня)	3 б			
2	Участие педагога в профессиональных конкурсах (очно): - Уровень ДОУ - Муниципальный - Республиканский	1 б 2 б 3 б			
3	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями: - работа с ребенком с ОВЗ, находящимся на семейном воспитании; - работа в районной ПМПК, - экспертно-аналитическая деятельность: в работе жюри конкурсов, творческих мероприятий; - участие и сопровождение в подготовке и проведении смотров-конкурсов, выставках; - Организация работы по благоустройству и созданию эстетической среды ДОУ (оформление коридоров и холлов), создание клумб и цветников на территории ДОУ (высадка цветочной рассады).	4 б 2б 2 б 3			
4	Публикации в СМИ различного уровня: - Сайт ДОУ; - интернет – сайты; - районная газета; - республиканские и всероссийские издания (газеты, журналы)	2 б 2 б 2б 3 б			
5	Организация работы в групповых арт – студиях, проектная деятельность	2 б			
6	Руководство бесплатным кружком	2 б			
7	Пополнение предметно – пространственной и предметно – развивающей среды в группе, кабинете новым дидактическим материалом, пособиями, играми и т.д. (презентация этого материала)	2 б			
8	Качество работы с родителями - пятиминутки психологической грамотности для родителей; -развлечения, досуги, с участием родителей; -работа в консультативном пункте ДОУ:	2 б 2 б 2 б			

Итого (сумма баллов по критериям) 41 балл _____

Всего баллов (заполняется комиссией) _____

С решением комиссии ознакомлена: _____ (« _____ » _____ 20 _____ г.

Критерии оценки качества работы помощника

воспитателя

Ф.И.О. сотрудника

	Показатели премирования	баллы	самооценка	оценка комиссии	разъяснения
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки Сан ПиНа	3 балла			
2.	Участие в общественных работах (субботниках, ремонтных работах, демонстрациях)	2 балла			
3.	Неукоснительное соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил на рабочем месте.	2 балла			
4.	Выполнение разовых поручений и дополнительных заданий	2 балла			
5.	Участие в подготовке территории МДОУ к новому учебному году	2 балла			
6.	Уровень культуры общения с воспитанниками, родителями, сотрудниками.	2 балла			
7.	Отсутствие жалоб со стороны мед.персонала, работников и администрации учреждения на качество выполняемой работы	2 балла			
8.	Высокий уровень оказания помощи в воспитательно-образовательном процессе	2 балла			
	Посещаемость 80%	1 балл			
	90-100 %	2 балла			
ИТОГО:		20 баллов			

« _____ » _____ 201_г _____ / _____
(подпись) (расшифровка)

Ознакомлена с оценкой комиссии:

_____ дата

_____ ф.и.о. работника

_____ подпись

Критерии оценки качества работы кладовщика

Ф.И.О сотрудника

	Показатели премирования	баллы	само оцен ка	оценка комисс ии	разъяснения
1.	Качественная организация питания воспитанников, приготовление блюд высокого качества, 100% соблюдение норм натурального питания				
2.	Своевременное оформление заявок на поставку продуктов, сохранность оборудования на пищеблоке				
3.	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжести, расчет меню				
4.	Участие в мероприятиях ДОУ, выполнение разовых поручений				
ИТОГО:		20 баллов			

« _____ » _____ 202_ г _____ / _____
 (подпись) (расшифровка)

Ознакомлена с оценкой комиссии:

_____ (дата)ф.и.о работника _____ подпись

Критерии оценки качества работы Вахтёра

(ФИО сотрудника)

№	Показатели премирования	Баллы			
1	Отсутствие нарушений по санитарному состоянию помещений во время дежурства	4			
2	Выполнение разовых поручений и дополнительных заданий для обеспечения бесперебойного функционирования образовательного учреждения	2			
3	Обеспечение безопасного состояния территории детского сада. Обеспечение своевременного доступа к зданию	3			
4	Участие в общественных работах (субботниках, ремонтных работах, конкурсах, оформление территории к праздникам, посадка цветов, участие в районных мероприятиях)	3			
5	Отсутствие жалоб со стороны администрации, своевременное информирование о неполадках оборудования	3			
	ИТОГО:	15 БАЛЛОВ			

«_____» _____

Ознакомлена с оценкой комиссии _____ / _____

**Критерии оценки качества работы уборщика
служебных помещений**

Ф.И.О. сотрудника					
	Показатели премирования	баллы	самооц енка	оценка комисси и	разъяснения
1.	Отсутствие нарушений по санитарному состоянию помещений, отсутствие нарушений по результатам проверок	4 баллов			
2.	Выполнение разовых поручений и дополнительных заданий для обеспечения бесперебойного функционирования образовательного учреждения	3 балла			
3.	Помощь педагогам при одевании детей на прогулку и раздевании детей с прогулки	2 балла			
4.	Участие в общественных работах (субботниках, ремонтных работах, конкурсах, оформление территории к праздникам, посадка цветов)	3 балла			
5.	Отсутствие жалоб со стороны администрации по эксплуатации вверенного оборудования, своевременное информирование о наладках оборудования	3 балла			
ИТОГО:		15 баллов			

«_____» _____ 202_г _____ / _____
(подпись) (расшифровка)

Ознакомлена с оценкой комиссии:

_____ дата _____ ф.и.о. работника _____ подпись

Критерии оценки качества работы сторожа

Ф.И.О. сотрудника					
	Показатели премирования	баллы	самооценка	оценка комиссии	разъяснения
1.	Отсутствие нарушений по санитарному состоянию помещений во время дежурства	4 балла			
2.	Выполнение разовых поручений и дополнительных заданий для обеспечения бесперебойного функционирования образовательного учреждения	2 балла			
3.	Обеспечение безопасного состояния территории детского сада. Обеспечение своевременного доступа к зданию, эвакуационным выходам в зимнее время	2 балла			
4.	Участие в общественных работах (субботниках, ремонтных работах, конкурсах, оформление территории к праздникам, посадка цветов, участие в районных мероприятиях)	4 балла			
5.	Отсутствие жалоб со стороны администрации по эксплуатации вверенного оборудования, своевременное информирование о неполадках оборудования	3 балла			
ИТОГО:		15 баллов			

« _____ » _____ 2022 г. _____ / _____
 (подпись) (расшифровка)

Ознакомлена с оценкой комиссии:

_____ _____ _____
 дата ф.и.о. работника подпись

**Критерии оценки качества работы Рабочего по
комплексному обслуживанию здания**

Ф.И.О. сотрудника					
	Показатели премирования	баллы	самооц енка	оценка комисси и	разъяснения
1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки Сан ПиНа	4 балла			
2.	Участие в общественных работах (субботниках, ремонтных работах, демонстрациях, оформление территории и учреждения к праздникам)	5 баллов			
3.	Неукоснительное соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил на рабочем месте.	3 балла			
4.	Выполнение разовых поручений и дополнительных заданий	5 баллов			
5.	Участие в подготовке территории МБДОУ к новому учебному году, к Новогодним праздникам	5 баллов			
6.	Отсутствие жалоб со стороны мед.персонала, работников и администрации учреждения на качество выполняемой работы	3 балла			
ИТОГО:		25 баллов			

«_____» _____ 202_г _____ / _____
(подпись) (расшифровка)

Ознакомлена с оценкой комиссии:

дата

ф.и.о. работника

подпись

Критерии оценки качества работы завхоза

Ф.И.О. сотрудника					
	Показатели премирования	баллы	самооценка	оценка комиссии	разъяснения
1.	Отсутствие предписаний: - органов государственной пожарной службы; - санэпидслужбы; - случаев травматизма.	5 баллов			
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов, отсутствие обоснованных жалоб в управление образования.	5 баллов			
3.	Своевременное и качественное оформление и подача документов для ведения договорной работы	4 балла			
4.	Замена временно отсутствующего руководителя	5 баллов			
5.	Обеспечение безопасного состояния территории детского сада и её благоустройство	4 балла			
6.	Материально – техническая,ресурсная обеспеченность учебно – воспитательного процесса, в том числе за счёт внебюджетных средств	3 балла			
7.	Уровень финансовой и исполнительской дисциплины	5 баллов			
8.	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	5 баллов			
9.	Обеспечение сохранности имущества учреждения 100-90%	4 балла			
ИТОГО:		40 баллов			

«_____» _____ 202_г _____ / _____
(подпись) (расшифровка)

Ознакомлена с оценкой комиссии:

_____ дата _____ ф.и.о. работника _____ подпись

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 303540294533635982749676679132712847518854643107

Владелец Дзингель Галина Валентиновна

Действителен с 14.03.2025 по 14.03.2026