


**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №22 «Почемучка» муниципального образования г. Саяногорск**

**Принято:**

На общем собрании трудового коллектива  
протокол № 3  
от «04» февраля 2026 г.

**Согласовано:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 М.Н. Тенешева



**Утверждаю:**  
Заведующий  
МБДОУ детский сад № 22 «Почемучка»  
Л.В. Прокофьева  
М.П. (подпись)  
приказ № 64-о/д «04» февраля 2026г.

**Положение о системе оплаты труда и порядке установления выплат  
компенсационного и стимулирующего характера работникам  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №22 «Почемучка»**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 22 «Почемучка» муниципального образования г. Саяногорск (далее Детский сад) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ г., Законом Республики Хакасия «Об образовании в Республике Хакасия» от 05.07.2013 № 60-ЗРХ (с последующими изменениями), на основании Постановления Правительства Республики Хакасия от 26.08.2015 г. № 441 «Об утверждении методик расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций» с последующими изменениями и дополнениями, (далее постановление № 441), в соответствии с нормативами утвержденными Постановлением Правительства Республики Хакасия от 29 ноября 2022 г. № 735 «Об утверждении величин нормативов обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях», в ред. постановления Правительства Республики Хакасия от 02.02.2024 №77 (далее постановление № 735).

В целях улучшения условий оплаты труда и применения единого подхода к введению новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций утверждены постановления Правительства РХ от 09.11.2010 № 578 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных организаций в РХ на новую систему оплаты труда» (далее постановление № 578,) от 24.05.2011 №288 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных организаций в РХ на новую систему оплаты труда» (далее постановление № 288), Постановления Администрации г.Саяногорска от 29.11.2010 № 1797 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных дошкольных образовательных организациях муниципального образования г.Саяногорск» (далее – постановление № 1797), Постановление от 30.05.2011 №1101 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования г.Саяногорск» (далее- постановление № 1101), Постановлением Администрации г. Саяногорска от 24.10.2023 № 824 «О внесении изменений в муниципальные правовые акты муниципального образования г.Саяногорск».

1.2. Система оплаты труда работников Детского сада устанавливается с учетом:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденное Постановлением Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010г. № 578 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда» введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная, и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Постановлением Правительства Республики Хакасия от 29 сентября 2023 г. № 737 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия»,

- Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с изменениями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 31.05.2011 г. № 448н»;

- Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования г. Саяногорск, утвержденного Постановлением Администрации г. Саяногорска № 1797 от 29.11.2010г. (с последующими изменениями от 10.06.2025 № 350, от 16.07.2025 №430, от 07.11.2025 № 665);

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

- мнения представительного органа работников Детского сада (профсоюзного комитета);

- Устава Детского сада;

- Штатного расписания;

- Настоящего Положения.

Штатное расписание утверждается руководителем Детского сада.

1.3. Положение определяет размер и условия оплаты труда и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Детского сада и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников.

1.4. Заработная плата работников Детского сада (без учета премий и стимулирующих выплат) устанавливается локальными нормативными актами Детского сада и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат) выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Размер начисленной заработной платы работника Детского сада, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. При введении новой системы оплаты труда в Детском саду сохраняются все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за расчетный месяц, о размерах иных начисленных Работнику сумм, в том числе денежной компенсации при выплате задержанной заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В целях защиты персональных данных Работников, расчетный листок выдается каждому Работнику индивидуально и под роспись на экземпляре расчетного листка, хранящегося в бухгалтерии. Обязанность по выдаче расчетных листков возлагается на бухгалтерию Детского сада.

Форма расчетного листка представлена в **Приложении №4** к Положению.

1.8. При нормативном финансировании фонд оплаты труда Детского сада рассчитывается согласно пункта 6 раздела 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования г.Саяногорск, утвержденного Постановлением Администрации г. Саяногорска № 1797 от 29.11.2010г. (с последующими изменениями) и Постановлением Правительства Республики Хакасия от 29 сентября 2023 г. № 737 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия», Приложение № 8 (Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов для педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций) к данному Постановлению.

## **2. Размер и условия оплаты труда работников Детского сада**

2.1. Заработная плата работников Детского сада определяется исходя из:

- базовых окладов (базовых должностных окладов);
- повышающего коэффициента;
- доплат и надбавок компенсационного характера;
- доплат и надбавок стимулирующего характера.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работникам детского сада по каждой профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (далее ПКГ) устанавливаются в размере, утвержденном Постановлением Правительства Республики Хакасия от 29 сентября 2023 г. № 737 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия», (**Приложение №1** к настоящему Положению).

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

При определении размера окладов (должностных окладов) работников Детского сада учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования.

Размер повышающего коэффициента к базовым окладам (базовым должностным окладам) ПКГ должностей педагогических работников устанавливается в зависимости от категории:

**2,25 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;**

**2,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;**

**2,15 - для педагогических работников, имеющих среднее-профессиональное образование и молодых специалистов со средним профессиональным образованием;**

**2,10 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;**

**2,0- для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории.**

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем Детского сада персонально в отношении конкретного работника.

Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на группах по адаптированным образовательным программам (надбавка за работу с детьми ОВЗ), подлежат повышению с применением следующих коэффициентов:

- педагогическим работникам Детского сада (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог – психолог, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре (из расчета за одну группу), осуществляющих образовательную деятельность в группах детей по адаптированным образовательным программам - **1,20;**

- воспитателям Детского сада при работе в группах с наполняемостью детей от **20 и более детей- 1,15;**

- педагогическим работникам детского сада, реализующим инклюзивное образование детей с ОВЗ - **1,20.**

В случае, когда работнику Детского сада предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.4. При совмещении должностей определение размеров заработной платы работнику определяется отдельно по каждой должности.

2.5. Детский сад самостоятельно, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет размеры должностных окладов, компенсационных выплат в соответствии с действующим законодательством, а также размеры стимулирующих выплат, премий. При экономии фонда оплаты труда Детского сада остатки денежных средств могут направляться на увеличение стимулирующей и компенсационной части ФОТ.

### **3. Определение заработной платы заведующего Детского сада, главного бухгалтера и заместителя заведующего по ВМР**

3.1. Заработная плата заведующего Детского сада состоит из: базового должностного оклада, повышающего коэффициента за профессиональный уровень, указанный в штатном расписании Детского сада, выплат стимулирующего характера за стаж работы в должности руководителя 15%, выплат за звание «Почетный работник образования Республики Хакасия» - 15% - ежемесячно.

3.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся в соответствии с Положением, утвержденным Приказом руководителя Городского отдела образования г.Саяногорска. Эффективность и результативность деятельности Руководителя оценивается по количественным и качественным показателям, которые устанавливаются для Руководителя Работодателем.

3.3. Заработная плата заместителя заведующего по ВМР состоит из базового должностного оклада, на 10% меньше оклада заведующего, надбавок за особые условия работы с группами компенсирующей направленности, реализующих адаптированную образовательную программу -1,15, выплат стимулирующего характера на 10% ниже процентов стимулирующего характера заведующего.

3.4. Заработная плата главного бухгалтера состоит из базового должностного оклада, на 10 % ниже должностного оклада заведующего, выплат стимулирующего характера на 10 % ниже процентов стимулирующего характера заведующего.

3.5. Должностной оклад заведующего Детского сада определяется в трудовом договоре, заключенным между руководителем Городского отдела образования и заведующим Детского сада, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому должностному окладу работников Детского сада, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения по виду экономической деятельности «Образование» и составляет 3.2 размера среднего базового оклада (базового должностного оклада) основного персонала организации. (Приложение № 2).

3.6. Заведующему детского сада выплаты стимулирующего характера устанавливаются распоряжением руководителя ГорОО до 1,5% от фонда оплаты труда работников по местному и республиканскому бюджетам, в пределах норматива финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных организаций. Выплаты стимулирующего характера заведующему детского сада устанавливаются за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, с учетом достижений детским садом показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг в полном объеме достижение показателей качества предоставления муниципальных услуг, выполнение плана ФХД учреждения, наличие и размер кредиторской задолженности, в том числе просроченной, количество обоснованных жалоб на оказываемые Учреждением услуги за отчетный период и результаты их рассмотрения, наличие нарушений бюджетного и налогового законодательства, показателей эффективности руководителя организации на основании листа самооценки руководителя, которые предоставляются до 20 числа текущего месяца в ГорОО. Годовой объем средств стимулирования руководителя отражен в штатном расписании, что позволяет контролировать использование централизованного фонда ежемесячно. Согласно Положения о стимулировании руководителей по методике расчета 1 балл равен 1 проценту.

### **4. Оплата труда педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих**

4.1. Заработная плата работников Детского сада определяется исходя из:

- базовых окладов;
- базовых должностных окладов;
- повышающего коэффициента;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;

Должностные оклады работников исчисляются с применением к ним повышающих коэффициентов в пределах рекомендуемого диапазона по следующей формуле:

$$\text{Док} = \text{Бдок} \times \text{Пк}, \text{ где:}$$

Бдок – базовый должностной оклад работников педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих по ПКГ;

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

Для педагогических работников базовый должностной оклад включает в себя базовый оклад, повышение базового оклада за наполняемость, повышение базового оклада за работу в группах компенсирующей направленности.

4.2. Заработная плата педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих определяется в трудовом договоре, заключенным между руководителем Детского сада и работником исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются п. 5, 6, 7, 8, 9, 10 настоящего Положения.

## 5. Компенсационные выплаты. Виды выплат, доплат компенсационного характера

### 5.1. Компенсационные выплаты:

- **Выплаты в размере 4%** должностного оклада работникам пищеблока, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами согласно специальной оценки условий труда на основании отчета о проведении специальной оценки условий труда. Данная выплата не производится вновь принятым работникам с 01.01.2024г.

- **Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий за совмещение профессий (должностей)** (доплаты за совмещение устанавливаются при наличии временных вакансий), размер доплаты по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 ТК РФ;

за увеличение объема выполняемой работы, расширение зоны обслуживания, размер доплаты по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 ТК РФ;

за замещение временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания, размер доплаты по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 ТК РФ;

за работу в ночное время (35 %), размер доплаты по соглашению сторон в соответствии со ст. 154 ТК РФ;

за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 152 ТК РФ;

### 5.2. Выплата молодым специалистам:

- совершеннолетним лицам, обучающимся по образовательным программам высшего/среднего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения по образовательным программам дошкольного образования – **30%** к должностному окладу в течение первых трех лет работы в соответствии с Законом Республики Хакасия от 11.11.2025г №62-ЗРХ «О внесении изменений в Закон Республики Хакасия «Об образовании в Республике Хакасия»;

- лицам, окончившим педагогическое учебное заведение и устроившимся по специальности – **30%** к должностному окладу, имеющим диплом с отличием – **50%** к должностному окладу в течение первых трех лет работы в соответствии с ч.4 ст.28 Закона Республики Хакасия от 05.07.2013 № 60 «Об образовании в Республике Хакасия».

5.3. Районный коэффициент (**30 %**) и процентная надбавка **30 %** за непрерывный стаж работы в Республике Хакасия;

Районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок. Районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в Республике Хакасия начисляются на все виды выплат работнику, кроме единовременных поощрительных выплат, выплат, рассчитанных из среднего заработка.

5.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и в пределах компенсационной части фонда оплаты труда (ФОТк). Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.5. Руководитель учреждения осуществляет организационную работу по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 (ред. от 24.07.2023) – ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по специальной оценке условий труда рабочее место признано безопасным, осуществление компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными производственными факторами не производится.

5.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, размеры, основание и период, в течение которого будет выплачиваться компенсационная выплата, оформляется приказом руководителя по ДОО и конкретизируется в трудовых договорах работников.

№	Фактор, обусловивший получение выплат	Размер доплаты (в % или в рублях)
1.	Выполнение срочных и важных работ, возникающих в связи с производственной необходимостью	от 10% до 100%
2.	Работа с электронной программой по питанию, АИС «Электронный детский сад». Составление ежедневного меню-требования для воспитанников.	от 10% до 100%
3.	Разработка и оформление локальных актов и нормативной документации в области кадрового делопроизводства	от 10% до 50%
4.	Организация работы по энергоэффективности и энергосбережению	от 10% до 50%
5.	Организация работы по ведению официального сайта, Госпаблика	от 10% до 50%
6.	Ведение работы по реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации ребенка-инвалида (ИПРА) по психолого-педагогической реабилитации, сопровождение групп ГКП	от 10% до 20%
7.	Ведение работы по профилактике детского дорожного травматизма	от 1 000 до 5 000 руб.
8.	Участие в работе городских комиссий по комплектованию групп компенсирующей направленности, участие в работе ЦПМПК, в ППк, КЦ	от 1 000 до 5 000 руб.
9.	Организация работы в период проведения летней оздоровительной кампании, подготовка групп и участков, малых форм	от 10% до 100%
10.	Ведение документации по воинскому учету и мобилизационной подготовке	от 1 000 до 5 000 руб.
11.	Разработка и оформление локальных актов и нормативной документации в области охраны труда, гражданской обороны и ЧС	от 1 000 до 7 000 руб.

12.	За подготовку победителей и призеров соревнований, олимпиад, конкурсов	от 1 000 до 5 000 руб.
13.	За проведение открытых мероприятий, получивших высокую оценку организаторов проведения данных мероприятий	от 1 000 до 10 000 руб.
14.	За творческую деятельность в работе методических объединений, за творческую деятельность по участию в детских праздниках, развлечениях викторинах, утренниках.	от 1 000 до 5 000 руб.
15.	За участие и победу в районных, городских творческих конкурсах на основании соответствующих Положений	от 1 000 до 10 000 руб.
16.	Оформление и своевременная сдача отчетов по запрашиваемой информации	от 1 000 до 5 000 руб.
17.	Оформление интерьеров МБДОУ (лестничные площадки, коридоры)	от 1 000 до 3 000 руб.
18.	Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	от 1 000 до 3 000 руб.
19.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности, работа без травм	от 10% до 50%

5.7. При наличии экономии средств части ФОТ, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованного фонда заработной платы по штатному расписанию и компенсационной его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней по временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования), а также экономии централизованного фонда руководителя, направляется на достижение целевых показателей в части заработной платы педагогических работников.

## **6. Условия и порядок отмены выплат компенсационной части фонда оплаты труда**

6.1. Решение о снижении размера выплат из компенсационной части фонда оплаты труда ДОУ, а также их отмене, принимается администрацией ДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и оформляется приказом руководителя ДОУ.

6.2. Установленная работнику доплата (доплаты) за выполнение дополнительной работы (работ) может быть отменена в следующих случаях:

- досрочного отказа работника от выполнения дополнительной работы (работ), с предупреждением руководителя учреждения в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня;

- принятия руководителем ДОУ решения о досрочной отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы (работ), с предупреждением работника в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

6.3. Доплаты, установленные за работу с тяжелыми и вредными условиями труда отменяются в связи с изменением условий труда, которые послужили основанием для их назначения.

6.4. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда ДОУ и используется в соответствии с действующим в учреждении Положением о его распределении.

## **7. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда**

7.1. На основании Постановления Администрации муниципального образования г. Саяногорск № 1797 от 29.11.2010г. «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях г. Саяногорска», с изменениями и дополнениями, стимулирующая часть оплаты труда работников Детского сада определяется по формуле:

ФОТст. = ФОТр x с, где:

с – доля, которую ФОТст. составляет в ФОТр. Значение «с» определяется Детским садом самостоятельно, с учетом доведенных средств на оплату труда, за минусом централизованного фонда стимулирования руководителя Детского сада, установленного приказом городского отдела образования равного доле 1,5% от фонда оплаты труда работников Детского сада.

7.2. Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя, утвержденный приказом городского отдела образования, используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения городского отдела образования о предоставлении руководителю Детского сада стимулирующих выплат за счет 1,5% централизованного фонда стимулирования руководителя либо не использования их в полном объеме остатки средств могут быть направлены на стимулирующие, компенсационные выплаты и премии работникам Детского сада.

7.3. При экономии фонда оплаты труда Учреждения, высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей, компенсационной части фонда оплаты труда и премирования.

## 8. Порядок установления выплат стимулирующего характера

8.1. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет фонда оплаты труда работников Детского сада в абсолютных величинах к должностному окладу.

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего Детского сада на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной из работников Детского сада, членов профсоюзной организации, исходя из критериев определенных Детским садом в соответствующем порядке.

8.3. Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются стимулирующие выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам Детского сада, в том числе совместителям, на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы, с начислением районного коэффициента (30%) и процентной надбавки к заработной плате 30% (северная надбавка).

8.4. Выплаты по итогам месяца устанавливаются в соответствующем порядке на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, исходя из занимаемых должностей и устанавливаются по результатам за конкретный месяц. При отсутствии денежных средств на стимулирующие выплаты по итогам месяца карты показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников могут не рассматриваться, а могут рассматриваться при наличии денежных средств стимулирующего характера месяцем позже или поквартально. Перечень качественных показателей деятельности работников Детского сада содержит **показатели напряженности, интенсивности и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ**, разрабатываются комиссией по распределению стимулирующих выплат и приводятся в **Приложении № 5** к Положению. Качественные показатели деятельности работников Детского сада (кроме заведующего, заместителя заведующего по ВМР, главного бухгалтера) оформляются протоколом заседания комиссии по согласованию с органами государственного-общественного самоуправления, профсоюзной организацией учреждения и утверждаются приказом заведующего ДООУ ежемесячно или поквартально.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников разработаны с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

8.5. Система стимулирующих выплат работникам Детского сада включает в себя постоянные (на определенный срок) выплаты и единовременные стимулирующие выплаты.

8.6. Постоянные стимулирующие выплаты, размер и порядок которых установлен Детским садом на продолжительный срок (не более 1 года), оформляются приказом руководителя в пределах объема средств на стимулирующие выплаты.

8.7. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты, размер, порядок и условия применения которых установлены Детским садом на определенный срок (месяц), оформляются приказом руководителя в пределах объема средств на стимулирующие выплаты.

8.8. При распределении стимулирующих выплат учитывается достижение целевых показателей в части заработной платы педагогических работников, установленных для исполнения Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

## 9. Стимулирующие выплаты.

9.1. Система стимулирующих выплат работников Детского сада, за исключением руководителя, 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. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу в абсолютных величинах (в рублях).

9.2. В Детском саду устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- **за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда** устанавливается в рублях работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объем работы за фактически отработанное время пропорционально объему выполняемой (выполненной работы). Выплата может быть как единовременной - на период выполнения определенной работы (задания), так и выплачиваемой длительно.

- **за эффективность труда педагогическим работникам** устанавливается по результатам работы за отчетный период в соответствии показателям эффективности деятельности педагогических работников.

- **за интенсивность, напряженность и высокие результаты труда** производится в размере от 10% до 50% к должностному окладу.

- **за стаж педагогической работы** устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в **Таблице № 2 Постановления Главы МО № 1797 от 29.11.2010г. (Приложение 3)**

- **за руководство Городскими методическими объединениями педагогов** устанавливается в размере от 10% до 20% к должностному окладу.

- **за руководство экспериментальной (базовой, стажерской) площадкой** устанавливается в размере от 10% до 35% к должностному окладу.

- **за руководство творческой группой педагогов на уровне Детского сада** устанавливается в размере от 10% до 15% к должностному окладу.

- **за разработку авторских инновационных технологий, методик, программ, проектов, прошедших регистрацию** в соответствующих органах устанавливается в размере от 10% до 50% к должностному окладу.

- за выполнение работы по наставничеству работнику производится доплата в размере от 3 000 до 6 000 рублей в зависимости от сложности, содержания и объема работы по наставничеству. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

- за почетные звания, государственные награды в области педагогики устанавливаются работникам учреждения ежемесячно в размере 10% к должностному окладу.

## **10. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**

10.1. Если в периоде, за который начисляется и выплачивается стимулирующая выплата, к Работнику было применено дисциплинарное взыскание, размер стимулирующей выплаты может быть снижен. При этом снижение не должно привести к уменьшению размера месячной зарплаты Работника более чем на 20 процентов.

10.2. Лишение или уменьшение стимулирующих выплат производятся в следующих случаях:

- окончание срока действия периода, на который назначены постоянные и единоразовые выплаты;
- окончание или отказ от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которую были определены выплаты;
- отсутствие работника по болезни, более 15 дней, в связи с чем не могли быть осуществлены работы;
- грубые нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка (правил пожарной безопасности, правил по ОТ и ТБ);
- нарушение СанПин, повлекшие за собой штраф Роспотребнадзора;
- случаев детского травматизма во время пребывания воспитанников в ДОУ;
- обоснованных жалоб со стороны родителей;
- нарушение этики и субординации;
- порчи или потери имущества по халатности работника.

10.3. При отсутствии работника в связи с нетрудоспособностью, нахождением в командировке, учебном отпуске, очередном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, количество баллов по Показателям и критериям оценки эффективности деятельности снижается и рассчитывается пропорционально отработанному времени.

10.4. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

10.5. По истечении 5 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении Оценочного листа вступает в силу.

10.6. Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной надбавки за показатели стимулирования, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной надбавки, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления надбавки), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера надбавки, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления учреждением, не требуется.

## 11. Премирование

11.1. Премии - это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде (за выполнение особо важных и ответственных работ, за высокие результаты работы, по итогам года, за долголетний и добросовестный труд).

11.2. Виды премий: единовременная, ежемесячная, квартальная, годовая, наградная.

11.3. Сроки выплаты, основания размеры выплаты премий

**Единовременная премиальная выплата** может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, год при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается. Максимальный размер единовременной премии может быть в размере от 1 000 руб до 30 000 рублей.

**Ежеквартальная премиальная выплата** выплачивается 1 раз в 3 месяца до 15 числа за организацию системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся от 1 000 до 10 000 руб.

**Годовая премиальная выплата** выплачивается ежегодно в декабре не позднее 30-го числа, за высокую посещаемость выше 89% и низкую заболеваемость детей, за отсутствие долгов по родительской плате за детский сад, за организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, работа с детьми-инвалидами и детьми из социально-неблагополучных семей. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление театра, музея, кабинета ручного труда и т.д.) от 1 000 до 15 000 рублей;

**Наградная премиальная выплата** выплачивается за победу и получение призовых мест в конкурсах профессионального мастерства, за подготовку победителей и дипломантов из числа детей, участвующих в различных конкурсах и олимпиадах разного уровня, передачу передового педагогического опыта через СМИ и публикации в журналах, сети Интернет, от 5 000 до 15 000 рублей.

## 12. Порядок назначения и выплаты премии

12.1. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией ДОУ, представителем от Совета родителей, профсоюзного комитета и выносятся на обсуждение комиссии по распределению премий. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

12.2. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий могут подводиться ежемесячно, ежеквартально, ежегодно.

12.3. На основании решения комиссии руководителем ДОУ издается приказ о премировании работника (работников), в котором указывается конкретный размер премии.

12.4. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

## 13. Условия премирования

13.1. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в ДОУ и зависит от стажа работы.

13.2. Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада за результат работы в ДОУ.

13.3. Основными показателями премирования являются:

Основные показатели премирования	
1	В связи с юбилейными датами со дня рождения: 50-летним, 55-летним, 60-летним юбилеем и 65-летним юбилеями, уходом на пенсию, свадьбой

от 1 000 до 10 000 руб.

2	За долголетний труд, стаж в системе образования: 25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет и более	от 10% до 50%
3	При награждении государственными и отраслевыми наградами, Почётными грамотами Правительства Республики Хакасия, администрации МО г.Саяногорск	от 10% до 50%
4	Премирование работников по итогам месяца, учебного года	от 10% до 100%
5	За высококачественную и продуктивную работу в течение учебного года	от 10% до 100%
6	За положительные результаты проверок образовательной организации органами государственного контроля (надзора)	от 1 000 до 10 000 руб.
7	Благодарности и грамоты от администрации, от родителей (законных представителей)	от 500 до 1000 руб.

**Дополнительные основания для премирования в зависимости от занимаемой должности**

<b>Наименование должности</b>	<b>Основание для премирования</b>
Педагогические работники	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общие показатели уровня развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации основной образовательной программы и адаптированной образовательной дошкольного образования.</li> <li>2. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.</li> <li>3. Низкий уровень заболеваемости по сравнению с прошлым годом.</li> <li>2. Организация предметно-развивающей среды.</li> <li>3. Своевременное и качественное оформление документации (согласно номенклатуры дел по приказу)</li> <li>4. Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб.</li> <li>5. Подготовка к новому учебному году</li> <li>6. Подготовка и проведение смотров, конкурсов, выставок, научно-практических конференций, мастер-классов и др. (российских, республиканских, городских и др.)</li> </ol>
Заместитель заведующего по ВМР	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация работы методического кабинета.</li> <li>2. Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ.</li> <li>3. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность</li> <li>4. Высокий уровень контроля (мониторинг) воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (педагогический совет, Совет родителей и др.)</li> <li>6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ.</li> <li>7. Поддержание благоприятного климата в коллективе.</li> <li>7. Разнообразие форм альтернативного обучения</li> <li>8. Документация методкабинета.</li> </ol>
Обслуживающий и учебно-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа всех служб жизнеобеспечения ДОУ.</li> </ol>

вспомогательный персонал	2. Благоустройство территорий. 3. Энергосбережение. 4. Отсутствие нарушений документооборота. 5. Отсутствие нарушения по контролю комиссией ДОУ, Роспотребнадзора и другими контролирующими органами
Главный бухгалтер, бухгалтер, инспектор по кадрам, кладовщик	1. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов. 2. Отсутствие нарушений по документообороту. 3. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок. 4. Четкая работа с поставщиками по завозу продуктов питания 5. Соблюдение сроков сдачи отчетности

#### 14. Условия снижения размера премии

14.1. Выплата премий не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации ДОУ;
- наличия претензий, обоснованных жалоб родителей;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения педагогической этики;
- низкое качество воспитательно-образовательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям;
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально – технической базы;
- в случае роста детской заболеваемости детей;
- некачественного приготовления пищи;
- несоблюдения выдачи нормы питания;
- нарушения санитарных норм правил приготовления пищи;
- невыполнения задач и мероприятий годового плана;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

14.2. Снижение размера премии осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.

14.3. Удержание/лишение премии в течение длительного времени не допускается. Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Все случаи депремирования рассматриваются руководителем и комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

14.4. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по ДОУ, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

14.5. Единовременное премирование производится на основании приказа по ДОУ, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

14.6. Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа по ДОУ, в котором указываются причины

депремирования или снижения размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника, и размер снижения премии.

### **15. Порядок и основания оказания материальной помощи**

15.1. Материальная помощь выплачивается за счет средств, полученных в результате экономии ФОТ (стимулирующей, компенсационной и централизованной частей). Из фонда оплаты труда ДООУ может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

15.2. Материальная помощь работника ДООУ оказывается с целью обеспечения социальной гарантии, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

15.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника. Решение оформляется приказом руководителя ДООУ, в котором указывается размер материальной помощи.

15.4. Материальная помощь предоставляется в следующих случаях:

1.	Потеря близких родственников (родители, брат, сестра, муж, жена, дети)
2.	Оказание помощи семье погибшего сотрудника МБДОУ
3.	Длительная болезнь или инвалидность сотрудника МБДОУ
4.	Длительная болезнь и дорогостоящее лечение близкого члена семьи
5.	При чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника МБДОУ
6.	В связи с тяжелым материальным положением

15.5. Материальная помощь выплачивается в следующем порядке:

- при несчастных случаях: на основании заявления работника и приказа заведующего ДООУ с указанием ее размера;

- в целях социальной защиты - на основании заявления работника, ходатайства профсоюзного комитета и приказа заведующего ДООУ.

15.6. Материальная помощь в целях социальной защиты может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам.

### **16. Удержания из заработной платы**

16.1. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

16.2. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Детскому саду могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни Работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда Работник увольняется в связи с:

отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Детском саду подходящей для него работы;

ликвидацией Детского сада;

сокращением численности или штата Работников Детского сада;

призывом Работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации, а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью Работника или признания судом Работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина Работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработная плата была излишне выплачена Работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

16.3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся Работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с Работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

при возмещении вреда, причиненного здоровью;

при возмещении вреда в связи со смертью кормильца;

при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, утвержден Постановлением Правительства РФ от 02.11.2021 № 1908.

## **17. Исчисление средней заработной платы**

17.1. Для всех случаев (предусмотренных Трудовым кодексом РФ), за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска, предоставляемого в

календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

17.2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, предшествующих дате начала отпуска или дате увольнения (за исключением случая, когда дата увольнения приходится на последний день календарного месяца). Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

17.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных статьями 291 и 295 Трудового кодекса РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

17.4. Средний месячный заработок для расчета выходного пособия определяется путем умножения среднего дневного заработка на среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в том календарном году, в котором производится увольнение работника.

17.5. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540.

## **18. Сроки расчета при увольнении**

18.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Организации, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

18.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Детский сад обязан в указанный в пункте 18.1 срок выплатить не оспариваемую Детским садом сумму.

## **19. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти Работника**

19.1. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию Детского сада соответствующих документов.

## **20. Заключительные положения**

20.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждается приказом руководителя.

**Приложение 1**  
к Положению о системе оплаты труда  
и порядке установления выплат  
компенсационного и стимулирующего характера

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 22 «Почемучка» муниципального образования г.Саяногорск**

<b>Наименование</b>	<b>Квалификационны й уровень</b>	<b>Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.</b>
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3600 ПК-4,25
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3600; ПК-4,30
	2	3600; ПК-4,30
ПКГ должностей педагогических работников	1	8165; ПК-1.00-2,25
	2	8463; ПК-1.00-2,25
	3	8597; ПК-1.00-2,25
	4	8717; ПК-1.00-2,25
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	2971; ПК-3,23
	2	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3660; ПК-4,30
	2	3720; ПК-3,48
	3	4200; ПК-4,30
	4	
	5	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	4200; ПК-4,30
	2	
	3	
	4	
	5	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	
	2	
	3	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих» первого уровня»	1	3660; ПК-4,30
	2	3565; ПК-4,30
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»	1	3660; ПК-4,30
	2	3720; ПК-4,34
	3	
	4	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих третьего уровня»	3	3180; ПК-3,4

**Приложение 2**  
к Положению о системе оплаты труда  
и порядке установления выплат  
компенсационного и стимулирующего характера

**Перечень**  
должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду  
экономической деятельности «Образование»

1. Воспитатель
2. Педагог-психолог
3. Музыкальный руководитель
4. Инструктор по физической культуре
5. Учитель-логопед
6. Учитель-дефектолог

**Приложение 3**  
к Положению о системе оплаты труда  
и порядке установления выплат  
компенсационного и стимулирующего характера

**Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы**

Стаж работы	Размеры выплат в процентах
От 5 до 10 лет	5%
От 10 до 20 лет	10%
Свыше 20 лет	15%

**Приложение 4**  
к Положению о системе оплаты труда  
и порядке установления выплат  
компенсационного и стимулирующего характера

**Форма расчетного листка**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_

месяц

**ФИО Табельный номер**

Организация: МБДОУ детский сад № 22 "Почемучка"

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид начисления	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид удержания	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
Районный коэффициент						НДФЛ		
Должностной оклад						<b>Выплачено:</b>		

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

**Приложение 5**  
к Положению о системе оплаты труда  
и порядке установления выплат  
компенсационного и стимулирующего характера

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат**  
Воспитатель

Месяц: \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. ФИО \_\_\_\_\_

**Каждый критерий не более 5 баллов, максимально 50 баллов**

№	Критерии и показатели	Самооценка Обоснование	Оценка членов комиссии
1	Трудовая и исполнительская дисциплина: - согласно должностной инструкции – <b>2 балла</b> ; - Своевременное предоставление материалов, отчетов, выполнение годового плана учебно-воспитательной работы – <b>1 балл</b> ; - Соблюдение графика работы, исполнение приказов и распоряжений – <b>1 балл</b> ; - Соблюдение СанПин, ППБ, ЭБ, ОТ, ТК РФ, ФЗ №261 по энергосбережению – <b>1 балл</b> .		
2	Работа по охвату детей дошкольным образованием: выполнение плана дето-дней: - посещаемость 14 д/д группы от 3-х лет; 16 д/д группы от 3 до 7 лет – <b>4 балла</b> (0 баллов за невыполнение плана д/д); - снижение заболеваемости по сравнению с прошлым месяцем – <b>1 балл</b> .		
3	Безопасность воспитанников: - Отсутствие травматизма – <b>2 баллов</b> . - Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>		
4	- Разработка и внедрение в работу авторских проектов, программ, – <b>2 балла</b> . - ведение кружков, секций – <b>2 балла</b> . - Создание методических материалов, пособий, игр, картотек и др. – <b>1 балл</b> .		
5	Развитие профессиональной компетенции – участие педагога в профессиональных конкурсах - Участник на любом уровне – <b>1 балл</b> ; - Муниципальный/Республиканский уровень: призер – <b>2 балла</b> ; - Всероссийский/Международный уровень: призер – <b>2 балла</b> .		
6	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях, викторинах, олимпиадах, соревнованиях - Участник на любом уровне – <b>1 балл</b> ; - Муниципальный/Республиканский уровень: призер – <b>2 балла</b> ; - Всероссийский/Международный уровень: призер – <b>2 балла</b> .		
7	Открытые занятия, проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, консультаций, соревнований, выступлений на ГМО, творческие группы; - Уровень ДОУ: <b>1 балл</b> ; - Муниципальный уровень: <b>2 балла</b> ; - Республиканский уровень: <b>2 балла</b> .		
8	Работа с родителями: - Отсутствие жалоб со стороны родителей – <b>2 балла</b> ; - Посещение семей на дому (акт) – <b>1 балл</b> ; - Подготовка и проведение мероприятий с родителями – <b>1 балл</b> ; - Подготовка документов по запросам родителей и ППк – <b>1 балл</b> .		
9	Участие педагога в общественной жизни: - Деятельность в составе комиссий и рабочих групп ОУ (Профактив, комиссия ППк, распределения стимулирующего фонда, аттестационная комиссия на СЗД) – <b>2 балла</b> ; - Участие в роли актера и ведение детских праздников – <b>2 балла</b> ; - Участие в общественных мероприятиях (субботники, торжественные мероприятия, благоустройство территории) – <b>1 балл</b> .		
10	Обобщение педагогического опыта: - Участие в вебинарах, семинарах различного уровня – <b>1 балл</b> ; - Размещение информации в сети Интернет, в СМИ, периодических изданиях – <b>1 балл</b> ; - Публикация в сборниках различного уровня – <b>2 балла</b> ; - Размещение информации на своем сайте, в блоге и др. – <b>1 балл</b> .		
<b>Итого баллов:</b>			
<b>Подпись</b>			

**Каждый критерий не более 5 баллов, максимально 50 баллов**

№	Критерии и показатели	Самооценка Обоснование	Оценка членов комиссии
1	Трудовая и исполнительская дисциплина: - согласно должностной инструкции – <b>2 балла</b> ; - Своевременное предоставление материалов, отчетов, выполнение годового плана учебно-воспитательной работы – <b>1 балл</b> ; - Соблюдение графика работы, исполнение приказов и распоряжений – <b>1 балл</b> ; - Соблюдение СанПин, ППБ, ЭБ, ОТ, ТК РФ, ФЗ №261 по энергосбережению – <b>1 балл</b> .		
2	Коррекционная работа: - Положительная динамика показателей развития детей по сравнению с началом учебного года (январь, май) – <b>5 баллов</b> ; - Участие в работе консультационного центра – <b>2 балла</b> ; - Создание методических материалов, пособий, игр, картотек и др. – <b>1 балл</b> .		
3	Безопасность воспитанников: - Отсутствие травматизма – <b>2 баллов</b> . - Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>		
4	- Разработка и внедрение в работу авторских проектов, программ – <b>3 балла</b> . - Ведение кружков, секций – <b>2 балла</b> .		
5	Развитие профессиональной компетенции – участие педагога в профессиональных конкурсах - Участник на любом уровне – <b>1 балл</b> ; - Муниципальный/Республиканский уровень: призер – <b>2 балла</b> ; - Всероссийский/Международный уровень: призер – <b>2 балла</b> .		
6	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, викторинах, олимпиадах, соревнованиях - Участник на любом уровне – <b>1 балл</b> ; - Муниципальный/Республиканский уровень: призер – <b>2 балла</b> ; - Всероссийский/Международный уровень: призер – <b>2 балла</b> .		
7	Открытые занятия, проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, консультаций, соревнований, выступлений на ГМО, творческие группы; - Уровень ДОУ: <b>1 балл</b> ; - Муниципальный уровень: <b>2 балла</b> ; - Республиканский уровень: <b>2 балла</b> .		
8	Работа с родителями: - Отсутствие жалоб со стороны родителей – <b>2 балла</b> ; - Консультации для родителей – <b>1 балл</b> ; - Подготовка и проведение мероприятий с родителями (собрания, мастер-классы, практикумы и т.д.) – <b>2 балла</b> .		
9	Участие педагога в общественной жизни: - Деятельность в составе комиссий и рабочих групп ОУ (Профактив, комиссия ППк, распределения стимулирующего фонда, аттестационная комиссия на СЗД) – <b>2 балла</b> ; - Участие в роли актера и ведение детских праздников – <b>2 балла</b> ; - Участие в общественных мероприятиях (субботники, торжественные мероприятия, благоустройство территории) – <b>1 балл</b> .		
10	Обобщение педагогического опыта: - Участие в вебинарах, семинарах различного уровня – <b>1 балл</b> ; - Размещение информации в сети Интернет, в СМИ, периодических изданиях – <b>1 балл</b> ; - Публикация в сборниках различного уровня – <b>2 балла</b> ; - Размещение информации на своем сайте, в блоге и др. – <b>1 балл</b> .		
<b>Итого баллов:</b>			
<b>Подпись</b>			
Примечание:			

## Музыкальный руководитель

Месяц: \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. ФИО \_\_\_\_\_

**Каждый критерий не более 5 баллов, максимально 50 баллов**

№	Критерии и показатели	Самооценка Обоснование	Оценка членов комиссии
1	Трудовая и исполнительская дисциплина: - согласно должностной инструкции – <b>2 балла</b> ; - Своевременное предоставление материалов, отчетов, выполнение годового плана учебно-воспитательной работы – <b>1 балл</b> ; - Соблюдение графика работы, исполнение приказов и распоряжений – <b>1 балл</b> ; - Соблюдение СанПин, ППБ, ЭБ, ОТ, ТК РФ, ФЗ №261 по энергосбережению – <b>1 балл</b> .		
2	Качественная подготовка и организация мероприятий: - Изготовление атрибутов – <b>1 балл</b> ; - Подбор фонотеки к мероприятию – <b>1 балл</b> ; Коррекционная работа: - Использование коррекционных технологий в работе с детьми с ОВЗ (логоритмика, дыхательная гимнастика, офтальмотренажеры) – <b>2 балла</b> ; - Подготовка документов по запросу ППк – <b>1 балл</b> .		
3	Безопасность воспитанников: - Отсутствие травматизма – <b>2 баллов</b> . - Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>		
4	- Разработка и внедрение в работу авторских проектов, программ – <b>2 балла</b> . - Ведение кружков, секций – <b>3 балла</b> .		
5	Развитие профессиональной компетенции – участие педагога в профессиональных конкурсах - Участник на любом уровне – <b>1 балл</b> ; - Муниципальный/Республиканский уровень: призер – <b>2 балла</b> ; - Всероссийский/Международный уровень: призер – <b>2 балла</b> .		
6	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, викторинах, олимпиадах, соревнованиях - Участник на любом уровне – <b>1 балл</b> ; - Муниципальный/Республиканский уровень: призер – <b>2 балла</b> ; - Всероссийский/Международный уровень: призер – <b>2 балла</b> .		
7	Открытые занятия, проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, консультаций, соревнований, выступлений на ГМО, творческие группы; - Уровень ДОУ: <b>1 балл</b> ; - Муниципальный уровень: <b>2 балла</b> ; - Республиканский уровень: <b>2 балла</b> .		
8	Работа с родителями: - Отсутствие жалоб со стороны родителей – <b>2 балла</b> ; - Консультации для родителей – <b>1 балл</b> ; - Подготовка и проведение мероприятий с родителями (собрания, мастер-классы, практикумы и т.д.) – <b>2 балла</b> .		
9	Участие педагога в общественной жизни: - Деятельность в составе комиссий и рабочих групп ОУ (Профактив, комиссия ППк, распределения стимулирующего фонда, аттестационная комиссия на СЗД) – <b>2 балла</b> ; - Участие в роли актера и ведение детских праздников – <b>2 балла</b> ; - Участие в общественных мероприятиях (субботники, торжественные мероприятия, благоустройство территории) – <b>1 балл</b> .		
10	Обобщение педагогического опыта: - Участие в вебинарах, семинарах различного уровня – <b>1 балл</b> ; - Размещение информации в сети Интернет, в СМИ, периодических изданиях – <b>1 балл</b> ; - Публикация в сборниках различного уровня – <b>2 балла</b> ; - Размещение информации на своем сайте, в блоге и др. – <b>1 балл</b> .		
Итого баллов:			
Подпись			
Примечание:			

## Педагог-психолог

Месяц: \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. ФИО \_\_\_\_\_

**Каждый критерий не более 5 баллов, максимально 50 баллов**

№	Критерии и показатели	Самооценка Обоснование	Оценка членов комиссии
1	Трудовая и исполнительская дисциплина: -согласно должностной инструкции – <b>2 балла</b> ; - Своевременное предоставление материалов, отчетов, выполнение годового плана учебно-воспитательной работы – <b>1 балл</b> ; - Соблюдение графика работы, исполнение приказов и распоряжений – <b>1 балл</b> ; - Соблюдение СанПин, ППБ, ЭБ, ОТ, ТК РФ, ФЗ №261 по энергосбережению – <b>1 балл</b> .		
2	Коррекционная работа: - Положительная динамика показателей развития детей по сравнению с началом учебного года (январь, май) – <b>5 баллов</b> ; - Работа по преемственности ДОУ и школы №6 (успеваемость выпускников – февраль) – <b>2 балла</b> ; - Работа по адаптации воспитанников в ДОУ – <b>3 балла</b> .		
3	Безопасность воспитанников: - Отсутствие травматизма – <b>2 баллов</b> . - Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>		
4	- Разработка и внедрение в работу авторских проектов, программ – <b>3 балла</b> . - Ведение кружков, секций – <b>2 балла</b> .		
5	Развитие профессиональной компетенции – участие педагога в профессиональных конкурсах - Участник на любом уровне – <b>1 балл</b> ; - Муниципальный/Республиканский уровень: призер – <b>2 балла</b> ; - Всероссийский/Международный уровень: призер – <b>2 балла</b> .		
6	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, викторинах, олимпиадах, соревнованиях - Участник на любом уровне – <b>1 балл</b> ; - Муниципальный/Республиканский уровень: призер – <b>2 балла</b> ; - Всероссийский/Международный уровень: призер – <b>2 балла</b> .		
7	Открытые занятия, проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, консультаций, соревнований, выступлений на ГМО, творческие группы; - Уровень ДОУ: <b>1 балл</b> ; - Муниципальный уровень: <b>2 балла</b> ; - Республиканский уровень: <b>2 балла</b> .		
8	Работа с родителями: - Отсутствие жалоб со стороны родителей – <b>2 балла</b> ; - Консультации для родителей – <b>1 балл</b> ; - Подготовка и проведение мероприятий с родителями (собрания, мастер-классы, практикумы и т.д.) – <b>2 балла</b> .		
9	Участие педагога в общественной жизни: - Деятельность в составе комиссий и рабочих групп ОУ (Профактив, комиссия ППк, распределения стимулирующего фонда, аттестационная комиссия на СЗД) – <b>2 балла</b> ; - Участие в роли актера и ведение детских праздников – <b>2 балла</b> ; - Участие в общественных мероприятиях (субботники, торжественные мероприятия, благоустройство территории) – <b>1 балл</b> .		
10	Обобщение педагогического опыта: - Участие в вебинарах, семинарах различного уровня – <b>1 балл</b> ; - Размещение информации в сети Интернет, в СМИ, периодических изданиях – <b>1 балл</b> ; - Публикация в сборниках различного уровня – <b>2 балла</b> ; - Размещение информации на своем сайте, в блоге и др. – <b>1 балл</b> .		
Итого баллов:			
Подпись			
Примечание:			

Инструктор по физической культуре

Месяц: \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. ФИО \_\_\_\_\_

**Каждый критерий не более 5 баллов, максимально 50 баллов**

№	Критерии и показатели	Самооценка Обоснование	Оценка членов комиссии
1	Трудовая и исполнительская дисциплина: - согласно должностной инструкции – <b>2 балла</b> ; - Своевременное предоставление материалов, отчетов, выполнение годового плана учебно-воспитательной работы – <b>1 балл</b> ; - Соблюдение графика работы, исполнение приказов и распоряжений – <b>1 балл</b> ; - Соблюдение СанПин, ППБ, ЭБ, ОТ, ТК РФ, ФЗ №261 по энергосбережению – <b>1 балл</b> .		
2	Коррекционная работа: - Использование коррекционных технологий в работе с детьми с ОВЗ (логоритмика, дыхательная гимнастика и др.) – <b>2 балла</b> ; - Участие в работе консультационного центра – <b>2 балла</b> ; - Подготовка документов по запросу ППк – <b>1 балл</b> .		
3	Безопасность воспитанников: - Отсутствие травматизма – <b>2 баллов</b> . - Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>		
4	- Разработка и внедрение в работу авторских проектов, программ – <b>2 балла</b> . - Ведение кружков, секций – <b>3 балла</b> .		
5	Развитие профессиональной компетенции – участие педагога в профессиональных конкурсах - Участник на любом уровне – <b>1 балл</b> ; - Муниципальный/Республиканский уровень: призер – <b>2 балла</b> ; - Всероссийский/Международный уровень: призер – <b>2 балла</b> .		
6	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях, викторинах, олимпиадах, соревнованиях - Участник на любом уровне – <b>1 балл</b> ; - Муниципальный/Республиканский уровень: призер – <b>2 балла</b> ; - Всероссийский/Международный уровень: призер – <b>2 балла</b> .		
7	Открытые занятия, проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, консультаций, соревнований, выступлений на ГМО, творческие группы; - Уровень ДОУ: <b>1 балл</b> ; - Муниципальный уровень: <b>2 балла</b> ; - Республиканский уровень: <b>2 балла</b> .		
8	Работа с родителями: - Отсутствие жалоб со стороны родителей – <b>2 балла</b> ; - Консультации для родителей – <b>1 балл</b> ; - Подготовка и проведение мероприятий с родителями (собрания, мастер-классы, практикумы и т.д.) – <b>2 балла</b> .		
9	Участие педагога в общественной жизни: - Деятельность в составе комиссий и рабочих групп ОУ (Профактив, комиссия ППк, распределения стимулирующего фонда, аттестационная комиссия на СЗД) – <b>2 балла</b> ; - Участие в роли актера и ведение детских праздников – <b>2 балла</b> ; - Участие в общественных мероприятиях (субботники, торжественные мероприятия, благоустройство территории) – <b>1 балл</b> .		
10	Обобщение педагогического опыта: - Участие в вебинарах, семинарах различного уровня – <b>1 балл</b> ; - Размещение информации в сети Интернет, в СМИ, периодических изданиях – <b>1 балл</b> ; - Публикация в сборниках различного уровня – <b>2 балла</b> ; - Размещение информации на своем сайте, в блоге и др. – <b>1 балл</b> .		
Итого баллов:			
Подпись			
Примечание:			

## Бухгалтер

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	обоснование	Самооценка	Оценка руководителя	итог
<b>Бухгалтер</b> (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 35 баллов)					
1.	Ежедневный учет сотрудников, состоящих на питании				
2.	Своевременное списание МЗ, оформление меню-требований				
3.	Своевременное оформление и заключение договоров и контрактов с поставщиками				
4.	Отсутствие ошибок в первичных документах				
5.	Своевременное размещение информации на bus.gov.ru и zakupki.gov.ru				
6.	Своевременная и качественная подготовка отчетности в контролирующие органы				
7.	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы- <b>2 балла</b>				
8.	Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>				
Итого					
Примечания:					

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

роспись

Дворник

Фамилия И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	обоснование	Самооценка	Оценка Завхоза
<b>Дворник</b> (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 20 баллов)				
1	Своевременное обеспечение доступа к Учреждению воспитанников и работников в зимнее время. (уборка снега, чистка наледи, сосулек, посыпка песком). – <b>5 баллов</b>			
2	Своевременная уборка территории Учреждения, отправка мусора, косьба травы, стрижка деревьев, полив насаждений на территории Учреждения – <b>5 баллов</b>			
3	Качественный уровень исполнительной дисциплины на основании результатов внутреннего контроля. – <b>2 балла</b>			
4	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы- <b>3 балла</b>			
5	Обеспечение сохранности инвентаря – <b>2 балла</b>			
6	Работа без больничного листа - <b>3балла</b>			
		Подпись		
			<b>ИТОГО:</b>	
Примечание:				

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

Кладовщик

Фамилия И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	Обоснование	Самооценка	Оценка Завхоза	итог
Заведующая складом (продукты) (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 25 баллов)					
1	Качественный уровень исполнительской дисциплины на основании результатов внутреннего контроля: - Своевременное оформление заявок и обеспечение продуктами питания; - Контроль за качеством поступивших продуктов питания и соответствия сопутствующих документов.				
2	Результативность работы с поставщиками.				
3	Качественное ведение документации. Своевременное предоставление отчетности.				
4	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы				
5	Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>				
6	Рациональное использование топливно-энергетических ресурсов детского сада - <b>2 балла</b>				
		РОСПИСЬ			

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

роспись

Кухонный рабочий

Фамилия И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	Самообоснование	Самооценка	Завхоз	ИТОГ
<b>Кух.рабочий</b> (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 20 баллов)					
1	Качественный уровень исполнительской дисциплины на основании результатов внутреннего контроля: - подготовка овощей для готовки; - мытье посуды; - уборка пищеблока и складских помещений; - соблюдение личной санитарной гигиены; - использование тары в соответствии с маркировкой.				
2	Рациональное использование топливно-энергетических ресурсов				
3	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы				
4	Работа без больничного листа <b>3 балла</b>				
5	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).- <b>2 балла</b>				
Итого					

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

роспись

Рабочий по стирке и ремонту одежды

Фамилия И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	обоснование	Самооценка	Завхоз	итог
Машинист по стирке белья (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 20 баллов)					
1	Качественный уровень исполнительской дисциплины, результатов внутреннего распорядка. Стирка, глажка, замена постельного белья, полотенцев и спец. одежды				
2	Участие в благоустройстве территории и текущем ремонте детского сада. Помощь в одевании на прогулку детей младших групп.				
3	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы				
4	Глажка, стирка спец. одежды медицинским работникам - <b>2 балла</b>				
5	Работа без больничного листа <b>3 балла</b>				
Итого					

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

роспись

Младший воспитатель  
(каждый критерий не более 5 баллов, максимально 25 баллов)

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	Обоснование	Самооценка	Завхоз
<b>Младший воспитатель (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 25 баллов)</b>				
1	Эффективность участия в образовательном процессе Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения, безопасности жизнедеятельности. – до <b>5 баллов</b>			
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): - образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы; - тщательное соблюдение режима дня воспитанников – <b>5 баллов</b>			
3	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.). – <b>5 баллов</b>			
4	Рациональное использование топливно-энергетических ресурсов детского сада до <b>5 баллов</b>			
5	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы <b>2 балла</b>			
6	Работа без больничного листа – <b>3 балла</b>			
Итого				

Ознакомлен с оценками «    » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

## Шеф-повар

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	Обоснование	Самооценка	Оценка завхоза
<b>Шеф-повар</b> (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 25 баллов)				
1	Интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников – <b>5 баллов</b>			
2	Своевременное и качественное ведение документации по питанию воспитанников, своевременное получение продуктов со склада. Контроль за вложением продуктов питания согласно меню-требования – <b>5 баллов</b>			
3	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец.одежды – <b>1 балл</b>			
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины: -по качеству приготовления пищи – <b>1 балл</b> -по санитарному состоянию помещений – <b>1 балл</b> -по обработке и хранению продуктов – <b>1 балл</b> - соблюдение личной санитарной гигиены – <b>1 балл</b>			
5	Качественный постоянный контроль за порционированием и раздачей блюд в соответствии с нормами детского питания – <b>5 баллов</b>			
6	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы <b>2 балла</b>			
7	Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>			
Итого				
Примечание:				

Ознакомлен с оценками « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

Повар

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	Обоснование	Самооценка	Оценка завхоза
<b>Повар</b> (каждый критерий не более <b>5 баллов</b> , максимально <b>20 баллов</b> )				
1	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец.одежды – <b>1 балл</b>			
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины: -по качеству приготовления пищи – <b>1 балл</b> -по санитарному состоянию помещений – <b>1 балл</b> -по обработке и хранению продуктов – <b>1 балл</b> - соблюдение личной санитарной гигиены – <b>1 балл</b>			
3	Качественный постоянный контроль за порционированием и раздачей блюд в соответствии с нормами детского питания – <b>5 баллов</b>			
4	Своевременное получение продуктов со склада. Контроль за вложением продуктов питания согласно меню-требования – <b>5 баллов</b>			
5	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы <b>2 балла</b>			
6	Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>			
Итого				
Примечание:				

Ознакомлен с оценками « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	Обоснование	Самооценка	Оценка завхоза	итог
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 20 баллов)</b>					
1	Выполнение заявок и поручений; - по ремонту инвентаря, мебели, сантехники, другого инвентаря воспитанников.				
2	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы <b>2 балла</b>				
3	Рациональное использование топливно-энергетических ресурсов детского сада. Качественный уровень исполнительской дисциплины.				
4	Помощь в оформлении по подготовке к праздничным мероприятиям (установка столов, стульев и т.д.), участие в благоустройстве территории, участие в текущем ремонте, участие в уборке территории (снегопад, стихийное бедствие и т.д.)				
5	Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>				
Итого					
Примечания:					

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_  
роспись

Инспектор по кадрам

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	обоснование	Самооценка	Оценка руководителя	итог
<b>Специалист отдела кадров</b> (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 25 баллов)					
1	Своевременная и качественная подготовка отчетности, отсутствие ошибок в документах				
2	Своевременно: - обеспечивать доставку почты; - получение информации от администрации, по телефону, факсу, эл.почте и доведение ее до сведения администрации и сотрудников детского сада				
3	Составление приказов по: - основной деятельности, - составу воспитанников.				
4	Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой. Выполнение поручений руководителя по набору печатного текста				
5	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы- <b>2 балла</b>				
6	Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>				
Итого					
Примечания:					

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
роспись

## Сторож

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	Обоснование	Самооценка	Оценка завхоз	итог
<b>Сторож</b> (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)					
1	Сохранность оборудования и инвентаря на участках				
2	Оперативное информирование при возникновении ЧС				
3	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы- <b>2 балла</b>				
	Работа без больничного листа - <b>3 балла</b>				
	ИТОГО				
Примечания:					

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
роспись

## Вахтер

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	Обоснование	Самооценка	Оценка завхоза	итог
<b>Вахтер</b> (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 15 баллов)					
1	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы <b>2 балла</b>				
2	Оперативное информирование при возникновении ЧС				
3	Рациональное использование топливно-энергетических ресурсов детского сада. Качественный уровень исполнительной дисциплины.				
	Работа без больничного листа <b>3 балла</b>				
<b>Итого</b>					
Примечания:					

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
роспись

## Уборщик служебных помещений

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	обоснование	Самооценка	Оценка завхоза	итог
<b>Уборщик служебных помещений (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 20 баллов)</b>					
1	Качественный уровень исполнительской дисциплины, на основании результатов внутреннего контроля (журнал контроля санитарного состояния). Своевременное мытье окон, стирка штор и жалюзи, ковровых напольных покрытий, Уход за комнатными цветами.				
2	Выполнение работ по благоустройству территории и текущему ремонту в детском саду.				
3.	Помощь в одевании на прогулку детей младших групп.				
4	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы <b>2 балла</b>				
5	Работа без больничного листа <b>3 балла</b>				
Итого					
Примечания:					

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

роспись

Кастелянша

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	Обоснование	Самооценка	Оценка завхоза	итог
<b>Кастелянша (каждый критерий не более 5 баллов, максимально 25 баллов)</b>					
1.	Участие в подготовке праздничных мероприятий (подгон праздничных костюмов, оформление музыкального зала).				
2	Своевременный и качественный подбор расходных материалов, своевременный и качественный ремонт одежды воспитанников и спец.одежды.				
3	Помощь в одевании на прогулку детей младших групп.				
	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы				
	Работа без больничного листа <b>3 балла</b>				
Итого					
Примечания:					

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

роспись

## Швея

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	Обоснование	Самооценка	Оценка завхоза	итог
<b>Швея (каждый критерий не более 5 баллов,максимально 20 баллов)</b>					
1.	Участие в подготовке праздничных мероприятий (подгон праздничных костюмов, оформление музыкального зала).				
2	Своевременный и качественный подбор расходных материалов, своевременный и качественный ремонт одежды воспитанников и спец.одежды.				
3	Помощь в одевании на прогулку детей младших групп.				
	Соблюдение требований пожарной безопасности, ЭБ, ОТ, СанПин Соблюдение ФЗ № 261 по энергосбережению, соблюдение Трудового законодательства РФ, графика работы <b>2 балла</b>				
	Работа без больничного листа <b>3 балла</b>				
Итого					
Примечания:					

Ознакомлен с оценками \_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
роспись

## Завхоз

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерии	обоснование	Самооценка	Оценка руководителя
<b>Завхоз</b> (каждый критерий не более <b>5 баллов</b> , максимально <b>35 баллов</b> )				
1	Самостоятельность в решении хозяйственных вопросов – <b>5 баллов</b>			
2	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации – <b>5 баллов</b>			
3	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации Высокий уровень аналитической деятельности (экономия электроэнергии, ХВС, ГВС, и др.) своевременность подготовки расчетов смет по ремонту и др. – <b>5 баллов</b>			
4	Рациональная расстановка обслуживающего персонала по замене – <b>5 баллов</b>			
6	Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений общего пользования – <b>5 баллов</b>			
7	Обеспечение выполнения требований СанПиН, ППБ, энергосбережения. Отсутствие и оперативное устранение предписаний надзорных органов – <b>5 баллов</b>			
8	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем учебно-воспитательного процесса – <b>2 балла</b>			
	Работа без больничного листа <b>3 балла</b>			
ИТОГО:				
Примечание:				

Ознакомлен с оценками «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 278015872020984066915621024906056358857500955733

Владелец Прокофьева Лия Вячеславовна

Действителен с 02.10.2025 по 02.10.2026