

Принято на Общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ Кайбальский детский сад «Солнышко»  
от 30.09.2025, протокол № 1

Приложение 1  
к приказу заведующего  
МБДОУ Кайбальский детский сад  
«Солнышко»  
от 30.09.2025, № 62

## **ПОЛОЖЕНИЕ О порядке оплаты труда работников**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кайбальский детский сад «Солнышко», формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Кайбальский детский сад «Солнышко» (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 подушевом финансировании организации рассчитывается по следующей формуле  $\text{ФОТ} = (\text{Nr} + \text{Nm}) \times \text{B}$ , где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников ДОУ;

3.2. Nr – 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;

Nm – 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 (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования заведующего учреждения (ФОТ цст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТ цст}$$

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

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}$$

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:  $\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{с}$ , где:

с - доля, которую ФОТст составляет в ФОТр. Рекомендуемое значение доли стимулирующей части ФОТр - до 30%. Значение с 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. Заработка 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.	Учитель-логопед

### **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:

## Док Бок х Пк.

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. Заработка плате работникам педагогического, учебно-вспомогательного персонала и рабочим устанавливается заведующим ДОУ 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 ДОУ.

6.2.5. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников ДОУ 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 ДОУ 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 (утверждено приказом от 09.09.2019 № 03/2).

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 ДОУ 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 организаций, в составе фонда стимулирующих выплат рекомендуется формировать централизованный фонд на стимулирование руководителей в объеме до 1,5% от фонда оплаты труда работников организаций. 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 наемых работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Республике Хакасия.

7.3. Общий фонд стимулирующих выплат ДОУ 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 ДОУ. Предложения по количественным и качественным показателям выплат представляются заведующему детским садом, коллективом ДОУ. Педагоги и коллектив ДОУ 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 ДОУ предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.8. В ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты;
- за почётные звания педагогическим работникам;
- премиальные выплаты;
- выплаты материальной помощи.

#### **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, связанные 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 ДОУ применяется стимулирующие выплаты, направленные на мотивацию работников, по результатам работы за определенный период.

Стимулирующие выплаты работникам ДОУ 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, ДОУ до 8 000 руб.;
- в) за высокую результативность воспитанников по результатам ПМПК и мониторинга (только педагогическим работникам) от 3 000 руб.;
- г) выполнение поручений не входящих в должностные обязанности (ведение сайта ДОУ, делопроизводство) до 5 000 руб.;
- д) пополнение и оснащение развивающей среды ДОУ (создание условий для содержания, воспитания и обучения детей: наглядные, игровые, дидактические пособия, ТСО, другие средства, не учтенные 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.

#### **7.8.4. Выплаты за почётные звания педагогическим работникам.**

При наличии у работника ДОУ 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. Премиальные 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 критерииев. 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 процентов.

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 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 датами (50-, 60-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. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка 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, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

7.11. 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 — до 12% от должностного оклада или ставки (при наличии аттестации рабочих мест).

8.2. Педагогам за работу в комбинированной группе с детьми по адаптированной программе повышающие коэффициенты к базовому окладу – 1.2.

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

8.4. Окончившим ВУЗ и впервые устроившихся на работу по специальности – 30%.

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

8.6. 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).

8.7. 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. Заработка 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), рекомендуемых при установлении оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения Кайбалский детский сад «Солнышко» по профессиональным квалификационным группам

Наименование	Квалификационный 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	1	3480	1,0 – 4,30
2. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3600	1,0-4,25
	2	3600	1,0-4,30
3. ПКГ должностей педагогических работников	1	7456	1,0 – 1,60
	2	7728	1,0 – 1,60
	3	7850	1,0 – 1,60
	4	8082	1,0 – 1,80
4. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1	3660	1,0-4,30
	2	3720	1,0-4,32
	3	3816	1,0-4,35
	4	3888	1,0-4,38
5. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1	3565	1,0 – 4,30
	2	3600	1,0 – 4,40
6. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1	3660	1,0 – 4,30
	2	3720	1,0 – 4,34
	3	3816	1,0 – 4,37
	4	3888	1,0 – 4,40

Приложение 2  
к Положению об оплате  
труда работников

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

№ 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

Листы самооценки за \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_, должность \_\_\_\_\_

№ п.п	<b>Показатели деятельности воспитателя</b>	Критерии оценки	Оценка в баллах	Форма представлена ния показателей	Периодичность выплаты	самооценка	
						описание	Оце нка
1	Фактическая наполняемость группы	80% 81%-100%	1б. 3б.	Табель посещаемости	1 р.в месяц		
2	Культурные практики	1 2	1б. 3б.	По факту	1р. в месяц		
3	Подготовка детей к фестивалям, конкурсам	<b>Участие детей с учётом интернет конкурсов</b> 1 конкурс	1б	Грамоты, дипломы, сертификаты	1 р. в месяц		
		<b>Участие детей без учета интернет конкурсов на уровне ДОУ</b>	1б			По факту	
		<b>Участие детей на муниципальном уровне</b>	2б			По факту	
		<b>Участие детей на республиканском уровне</b>	3б			По факту	
		<b>За результативность (ДОУ, муниципальный и республиканский) дополнительно (без учёта интернет конкурсов):</b> 1 место	5б.			По факту	
		2 место	3б.			По факту	
		3 место	2б.			По факту	
		участие	1б		По факту		
4	Участие педагога в методической работе	<b>Участие педагога в открытых мероприятиях, обмен опытом конкурсах(без учета интернет)</b> ДОУ	1б	Конспект нод, доклад, грамоты, др.	По факту		
		Муниципальный, конкурсы, семинары, выступления, статьи	2б		По факту		
		Республиканский- курсы, научно-практические конференции, семинары, , статьи ( <b>без доклада</b> )	3б		По факту		
		С докладом; аттестация	5 б.				
		<b>Интернет</b> конкурсы	1б	диплом	По факту		
		Новаторство отчёт в мае	1б. 3б	приказ отчёт	По факту		
		<b>Интернет</b> семинары, вебинары	1б.	Удостовер	По факту		

		слушатель		ение, сертификат		
		<b>Интернет</b> семинары, вебинары Пополнение методич.базы	3б.	Методическая копилка	По факту	
		<b>Интернет</b> публикации	1б.	сертификат	По факту	
		Публикации журнал международный (книжный) -инфраструктура: создание ( уголки, выставки, сайт)	5б	сертификат	По факту	
		обновление и пополнение	3б.	Скрин, фото		
			1б.	Скрин, фото, договор дарения	По факту	
5.	использование ИКТ	Применение форм	1б.	Мет.лапка	По факту	
6.	Внедрение инновационных технологий	-применение современных методов и технологий, повышающих эффективность восп.-образовательного процесса	3б.	При наличии методических разработок	По факту	
7.	Работа с родителями	- использование инновационных форм работы с родителями	1б.	фотоматериалы	По факту	
		- своевременная родительская оплата	3б.	ведомость	По факту	
		- привлечение родителей к участию в конкурсах, праздниках, пед.процессу	3б.	фотоматериалы, грамоты, др.	По факту	
		- помочь в организации и пополнении предметно-развивающей среды	3б.	Фото,	По факту	
8.	Подготовка материала на сайт	отчёт	1б.	Материалы отчёта	По факту	
		Работа с сайтом педагога	2б.	скрин	По факту	
9	Общественная активность	- Участие в качестве актёров на праздниках	1б.	фото	По факту	
		- подготовка украшений к праздникам	1б.		По факту	
		- ведение портфолио	1б.	дипломы	По факту	
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ	(акции, дни открытых дверей, опросы, концерты, анкетирование, буклеты, праздники)	3б	Фото, анализ анкет	По факту	
11	Работа без больничных		5б.		По факту	
12	Качественное ведение документации	По итогам проверки	3б		По факту	

	Сдача документации в установленные сроки		3б		По факту		
Всего:							
Оценка комиссии, пояснения							

Личная подпись \_\_\_\_\_ Подпись председателя  
комиссии \_\_\_\_\_

Листы самооценки за \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_, должность \_\_\_\_\_

№ п.п	Показатели деятельности учителя-логопеда	Критерии оценки	Оценка в баллах	Форма представления показателей	Периодичность выплаты	самооценка	
						описание	Оценка
1	Фактическая наполняемость коррекционной группы	80% 81%-100%	1б. 3б.	Табель посещаемости	1 р.в месяц		
2	Культурные практики	1 2	1б. 3б.	По факту	1р. в месяц		
3	Подготовка детей к фестивалям, конкурсам	Участие детей с учётом интернет конкурсов 1 конкурс	1б	Грамоты, дипломы, сертификаты	1 р. в месяц		
		Свыше 2 конкурсов	2б.				
		Участие детей без учета интернет конкурсов на уровне ДОУ	1б		По факту		
		Участие детей на муниципальном уровне	2б				
		Участие детей на республиканском уровне	3б				
		За результативность (ДОУ, муниципальный и республиканский) дополнительно (без учёта интернет конкурсов): 1 место	5б.				
		2 место	3б.				
		3 место	2б.				
		участие	1б				
4	Участие педагога в методической работе	Участие педагога в открытых мероприятиях, обмен опытом конкурсах(без учета интернет) ДОУ	1б	Конспект нод, доклад, грамоты, др.	По факту		
		Муниципальный, конкурсы, семинары, выступления, статьи	2б		По факту		
		Республиканский-	3б		По факту		

		курсы, научно-практические конференции, семинары, статьи( <b>без доклада</b> )					
		С докладом; аттестация	5б		По факту		
		<b>Интернет конкурсы</b>	1б	диплом	По факту		
		Новаторство отчёт в мае	1б. 3б	приказ отчёт	По факту		
		<b>Интернет семинары, вебинары слушатель</b>	1б.	Удостоверение, сертификат	По факту		
		<b>Интернет семинары, вебинары Пополнение методической базы</b>	3б.	Методическая копилка	По факту		
		<b>Интернет публикации</b>	1б.	сертификат	По факту		
		Публикации журнал международный (книжный)	5б	сертификат	По факту		
		-инфраструктура: создание ( уголки, выставки, сайт)	3б.	Скрин, фото			
		обновление и пополнение	1б.	Скрин, фото, договор дарения	По факту		
5.	использование ИКТ	Применение форм	1б.	Мет.папка	По факту		
6.	Внедрение инновационных технологий	-применение современных методов и технологий, повышающих эффективность восп.-образовательного процесса	3б.	При наличии методических разработок	По факту		
	Работа с родителями	- привлечение родителей к участию в конкурсах, праздниках, пед.процессу	3б.	фотоматериалы, грамоты, др.	По факту		
		- помошь в организации и пополнении предметно-развивающей среды	3б.	Фото,	По факту		
8.	Подготовка материала на сайт	отчёт	1б.	Материалы отчёта	По факту		
		Работа с сайтом педагога	2б.	скрин	По факту		
9	Общественная активность	- Участие в качестве актёров на праздниках	1б.	фото	По факту		
		- подготовка украшений к праздникам	1б.		По факту		
		- ведение портфолио	1б.	дипломы	По факту		
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и	(акции, дни открытых дверей, опросы, концерты, анкетирование, буклеты, праздники)	3б	Фото, анализ анкет	По факту		

	имидж ДОУ					
11	Работа без больничных		5б.		По факту	
12	Качественное ведение документации	По итогам проверки	3б		По факту	
	Динамика в коррекционной работе:- мониторинг	От 80% до 90%	1б		По факту	
	- выпуск воспитанников ПМПК		2б		По факту	

Всего:

Оценка комиссии, пояснения

Личная подпись \_\_\_\_\_ Подпись председателя комиссии \_\_\_\_\_

Листы самооценки за \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_, должность \_\_\_\_\_

№ п.п	Показатели деятельности музыкального руководителя	Критерии оценки	Оценка в баллах	Форма представления показателей	Периодичность выплаты	самооценка	
						описание	Оценка
1	Фактическая наполняемость группы	80% 81%-100%	1б. 3б.	Табель посещаемости	1 р.в месяц		
2	Культурные практики	1 2	1б. 3б.	По факту	1р. в месяц		
3	Подготовка детей к фестивалям, конкурсам	Участие детей с учётом интернет конкурсов 1 конкурс	1б	Грамоты, дипломы, сертификаты	1 р. в месяц		
		Свыше 2 конкурсов	2б.				
	Участие детей без учета интернет конкурсов на уровне ДОУ	Участие детей без учета интернет конкурсов на уровне ДОУ	1б	По факту			
		Участие детей на муниципальном уровне	2б				
		Участие детей на республиканском уровне	3б				
	За результативность (ДОУ, муниципальный и республиканский) дополнительно (без учёта интернет конкурсов):		5б.	По факту			

		1 место				
		2 место	3б.		По факту	
		3 место	2б.		По факту	
		участие	1б		По факту	
4	Участие педагога в методической работе	<b>Участие педагога в открытых мероприятиях, обмен опытом конкурсах(без учета интернет) ДОУ</b>	1б	Конспект нод, доклад, грамоты, др.	По факту	
		Муниципальный, конкурсы, семинары, выступления, статьи	2б		По факту	
		Республиканский- курсы, научно-практические конференции, семинары, статьи( <b>без доклада</b> )	3б		По факту	
		С докладом; аттестация	5б.		По факту	
		<b>Интернет конкурсы</b>	1б	диплом	По факту	
		Новаторство отчёт в мае	1б. 3б	приказ отчёт	По факту	
		<b>Интернет семинары, вебинары слушатель</b>	1б.	Удостоверение, сертификат	По факту	
		<b>Интернет семинары, вебинары Пополнение методической базы</b>	3б.	Методическая копилка	По факту	
		<b>Интернет публикации</b>	1б.	сертификат	По факту	
		Публикации журнал международный (книжный)	5б	сертификат	По факту	
5.	использование ИКТ	-инфраструктура: создание ( уголки, выставки, сайт)	3б.	Скрин, фото		
		обновление и пополнение	1б.	Скрин, фото, договор дарения	По факту	
6.	Внедрение инновационных технологий	-применение современных методов и технологий, повышающих эффективность восп.-образовательного процесса	3б.	При наличии методических разработок	По факту	
7.	Работа с родителями	- - использование инновационных форм работы с родителями	1б.	фотоматериалы	По факту	

		- привлечение родителей к участию в конкурсах, праздниках, пед.процессу	3б.	фотоматериалы, грамоты, др.	По факту		
		- помочь в организации и пополнении предметно-развивающей среды	3б.	Фото,	По факту		
8.	Подготовка материала на сайт	отчёт	1б.	Материалы отчёта	По факту		
		Работа с сайтом педагога	2б.	скрин	По факту		
9	Общественная активность	- Участие в качестве актёров на праздниках	1б.	фото	По факту		
		- подготовка украшений к праздникам	1б.		По факту		
		- ведение портфолио	1б.	дипломы	По факту		
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ	(акции, дни открытых дверей, опросы, концерты, анкетирование, буклеты, праздники)	3б	Фото, анализ анкет	По факту		
11	Работа без больничных		5б.		По факту		
12	Качественное ведение документации	По итогам проверки	3б		По факту		
	Сдача документации в установленные сроки		3б		По факту		

Всего:

Оценка комиссии, пояснения

Личная подпись \_\_\_\_\_  
комиссии \_\_\_\_\_

Подпись председателя

Листы самооценки за \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_, должность \_\_\_\_\_

№ п.п	Показатели деятельности помощника воспитателя	Критерии оценки	Оценка в баллах	Форма представления показателей	Периодичность выплаты	самооценка	
						описание	Оценка
1.	Работа на имидж ДОУ	Содействие в оснащении предметно-развивающей среды группы	2б	Отчётная документация	По факту		
2.	Фактическая наполняемость группы	80% 81%-100%	1б. 3б.	Итоги посещаемости по д.саду	1 р.в месяц		
3.	Степень активности и самостоятельности в работе с детьми	Содействие по повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса(оформление игровых и учебных	1б.	Оперативный контроль, по факту	1 раз в месяц		

		зон, изготовление пособий, атрибутов др.)				
4.	Качественное ведение вверенной документации		2б.	Журналы в соответствии с санитарными требованиями	1 раз в месяц	
5.	Сложность выполняемых работ	- работа в группе по обеспечению бесперебойной работы оборудования	3б	Факт выполненных работ	По факту	
6.	Выполнение поручений		3б.		По факту	
7.	Отсутствие замечаний за санитарное состояние помещений группы в соответствии с санитарными требованиями		2б.		По факту контролирующих органов	
8.	Общественная активность	- Участие в качестве актёров на праздниках - оформление и подготовка украшений к праздникам	1б. 1б.		По факту По факту	
9	стаж	От 2 до 5 От 5 до 10 От 10 до 20	3б 5б 7б			
10	Работа без больничных		5б.		1 раз в месяц	

Всего:

Оценка комиссии, пояснения

Личная подпись \_\_\_\_\_ Подпись председателя комиссии \_\_\_\_\_

Листы самооценки за \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_, должность \_\_\_\_\_

№ п.п	Показатели деятельности дворника	Критерии оценки	Оценка в баллах	Форма представления показателей	Периодичность выплаты	самооценка	
						описание	Оценка
1.	Работа на имидж ДОУ	Пополнение и обновление территории игровыми постройками	3б	фото	По факту		
2.	Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1б.	Итоги	1 р.в месяц		
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1б.	По факту	1 раз в месяц		
3	стаж	От 2 до 5 От 5 до 10 От 10 до 20	3б 5б 7б				
4	Работа без больничных		5б.		1 раз в месяц		

5.	Выполнение поручений		3б.		По факту	
Всего:						
Оценка комиссии, пояснения						

Личная подпись \_\_\_\_\_ Подпись председателя комиссии\_\_\_\_\_

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 364594085773079485149359994365539118177086968181

Владелец Голик Ирина Леонидовна

Действителен с 13.10.2025 по 13.10.2026