


**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
образовательная организация "Детский сад  
комбинированного вида № 49" г.  
Тобольска  
Махмутова А.Р.   
«12» января 2026 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора  
Муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
образовательная организация "Детский  
сад комбинированного вида № 49"  
г. Тобольска  
от «12» января 2026 г. № 4

**Положение  
о системе оплаты и стимулировании труда  
работников  
в Муниципальном автономном дошкольном  
образовательном учреждении  
"Детский сад комбинированного вида № 49"  
г. Тобольска**

г. Тобольск, 2026

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного образовательная организация «Детский сад комбинированного вида № 49» г. Тобольска (далее – образовательная организация).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним муниципальными нормативными актами.

## 2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации (ФОТ) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{Сбдж} + \text{Сдхд}, \text{ где:}$$

Сбдж – объем бюджетных средств;

Сдхд – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.3. Объем бюджетных средств (Сбдж) формируется за счет средств на:

содержание детей, присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования (далее - услуга по содержанию, присмотру и уходу) - S1;

обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - образовательная услуга) - S2;

по следующей формуле:

$$\text{Сбдж} = \text{S1} + \text{S2}$$

2.4. В случае осуществления образовательной организацией приносящей доход деятельности формирование фонда оплаты труда в

соответствующей части осуществляется согласно локальным нормативным актам образовательной организации.

### **3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей образовательных организаций**

3.1. Департамент по образованию Администрации города Тобольска (далее- департамент по образованию) формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей образовательных организаций, по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 \dots + \text{ФОТ}_n) \times \text{Кцст}, \text{ где};$$

ФОТ цст - централизованный фонд стимулирования труда в образовательной организации;

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда каждой образовательной организации;

Кцст - коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательной организации в централизованный фонд (Кцст) утверждается постановлением Администрации города Тобольска № 16.05.2025 № 35-пк в размере, не превышающем 0,05.

3.3. Распределение централизованного фонда стимулирования труда руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, утвержденным постановлением Администрации города Тобольска № 16.05.2025 № 35-пк.

3.4. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты руководителям образовательных организаций производятся за эффективность и результативность труда по следующим направлениям:

а) эффективность работы по достижению результатов нового качества образования;

б) развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей);

в) обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;

г) эффективность воспитательной системы образовательной организации;

д) повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;

е) обеспечение достижения установленных показателей по уровню заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации

3.5. При распределении централизованного фонда стимулирования труда образовательных организаций (ФОТст) дополнительно учитываются и возмещаются образовательным организациям:

3.5.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда:

районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

3.5.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителей образовательных организаций, в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

#### **4. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации**

4.1. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу, составляет не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу.

4.2. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 80% и не более 98% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу.

4.3. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТсоц}$$

4.3.1. Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части;

4.3.2. Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части;

4.3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 4.16 настоящего

Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб), состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

4.5. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

педагогических работников;

административно-управленческий персонал образовательной организации;

учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

младший обслуживающий персонал образовательной организации;

медицинский персонал.

4.7. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

4.8. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей

4.9. Должностной оклад главного бухгалтера образовательной организации устанавливается в размере, не превышающем 90% и не ниже 50% от должностного оклада руководителя образовательной организации.

4.10. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации

установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.11. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре), осуществляются с учетом:

- а) квалификационной категории педагога (А);
- б) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О).

4.12. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-методист», - 1,40;

для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник», - 1,30;

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,20;

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 1,10.

4.13. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов - 1,15;

б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья:

детей с ограниченными возможностями здоровья от 1 до 5 - 1,05;

детей с ограниченными возможностями здоровья от 6 до 10 - 1,10;

детей с ограниченными возможностями здоровья от 11 и выше - 1,15.

4.14. Повышающий коэффициент за присмотр, уход и оказание образовательных услуг детям в группах компенсирующей, комбинированной направленности - 1,20.

4.15. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

4.15.1. единовременное вознаграждение педагогическим работникам, в соответствии с пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 000 рублей;

4.15.2. ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук - 4 700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук - 3 900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3 900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5 800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации - 2 300 рублей в месяц.

4.15.3. Ежемесячные доплаты за выполнение функций руководителей городских предметных методических объединений старших воспитателей, воспитателей — 4000 рублей.

4.16. Выплата педагогическому работнику образовательной организации, предусмотренная пунктом 4.15.1 настоящего Положения, производится на основании приказа руководителя образовательной организации.

Выплаты работникам образовательных организаций, предусмотренные пунктом 4.15.2 настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании распорядительного акта руководителя образовательной организации по письменному заявлению работника образовательной организации.

Выплаты работникам образовательных организаций, предусмотренные пунктом 4.15.3 настоящего Положения, устанавливаются приказом Департамента по образованию.

4.17. При формировании социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) в образовательных организациях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) определяется распорядительным актом департамента по образованию в размере, не

превышающем размера, который установлен постановлением Администрации города Тобольска.

4.19. В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательной организации в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

## **5. Определение размера должностного оклада педагогических работников**

5.1. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника (за исключением старших воспитателей, учителей-логопедов, педагога-психолога) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОп} = \text{Обаз(п)} \times \text{А} \times \text{О}, \text{ где:}$$

ДОп - должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) — базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

О - повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

5.3. Должностной оклад педагогического работника (учитель-логопед, педагог-психолог) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОп} = \text{Обаз(п)} \times \text{А}, \text{ где:}$$

ДОп - должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) — базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

5.4. Должностной оклад старшего воспитателя рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОст.в.} = \text{Обаз(в)} \times \text{К} \times \text{А}, \text{ где:}$$

ДОст.в. - должностной оклад старшего воспитателя;

Обаз(в) - базовый оклад воспитателя, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

К - повышающий коэффициент за количество групп в образовательной организации:

до 8 групп - до 1,2;

от 9 до 11 групп — до 1,25;

от 12 и выше - до 1,3.

А — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

## **6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации**

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат и иные поощрительные выплаты.

6.2. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты распределяются управляющим советом образовательной организации (далее - комиссия) по представлению руководителя образовательной организации.

6.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для работников образовательной организации являются:

а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;

б) здоровье и развитие детей;

в) удовлетворенность родителей.

6.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации формируется за счет:

1) средств стимулирующей части ФОТ (ФОТст) (ежемесячно);

2) финансовых средств, дополнительно доведенных до образовательной организации на выполнение муниципального задания, в целях повышения уровня заработной платы;

6.5. Стимулирующая часть ФОТ (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам Образовательная организация стимулирующих выплат (премий), которые распределяются ежемесячно с учетом показателей эффективности и результативности труда работников, установленных в приложении № 1 к настоящему Положению на всех работников образовательной организации.

6.6. За счет финансовых средств, дополнительно доведенных до образовательной организации на выполнение муниципального задания, средств субсидии на иные цели в целях повышения уровня заработной платы, в целях достижения установленных показателей в рамках поэтапного повышения заработной платы педагогических и иных работников образовательной организации, доведения средней заработной платы

работников образовательной организации до средней заработной платы в регионе, иных целях дополнительного финансирования, указанных в информационных письмах учредителя образовательной организации, могут производиться стимулирующие выплаты педагогическим работникам образовательной организации в абсолютном значении или в процентном соотношении к должностному окладу, в равном объеме для всех работников или отдельных категорий определяемых непосредственно комиссией по распределению стимулирующих выплат (при управляющем совете образовательной организации (далее – комиссия), а также в размере, указанном в информационных письмах учредителя образовательной организации, установленном муниципальными нормативными актами города Тобольска.

6.7. Для осуществления стимулирующих выплаты и иных поощрительных выплат работникам образовательной организации, и работники, указанные в пункте 6.8 настоящего Положения, представляют директору образовательной организации информацию о показателях эффективности и результативности труда работников образовательной организации согласно приложению № 3 к настоящему Положению в срок до 25 числа месяца по итогам которого, производится премирование, а за декабрь месяц до 15 декабря.

6.8. Старший воспитатель представляет информацию о показателях эффективности и результативности труда педагогических работников; заведующий хозяйством представляет информацию о показателях эффективности и результативности труда младшего обслуживающего персонала и помощников воспитателя; старшая медицинская сестра представляет информацию о показателях эффективности и результативности труда медицинского персонала и работников; главный бухгалтер представляет информацию о показателях эффективности и результативности труда работников бухгалтерии; директор представляет информацию о показателях эффективности и результативности труда главного бухгалтера, старшего воспитателя, старшей медицинской сестры, заведующего хозяйством, специалиста по кадрам, делопроизводителя, специалиста по охране труда .

6.9. Информация о показателях эффективности и результативности труда работников образовательной организации в срок до 28 числа каждого месяца, в декабре до 18 числа представляются директором образовательной организации в Управляющий совет для рассмотрения.

6.10. Источниками информации о деятельности работников являются:

Отчет о контингенте; свидетельства, дипломы, грамоты, сертификаты, удостоверяющие факт участия, фиксирующие результат, представление (предложение) о премировании непосредственного руководителя работника; иные документы, информация и материалы.

6.11. Председатель Управляющего совета (в его отсутствие заместитель председателя) назначает время и место проведения заседания комиссии для распределения стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат

работникам образовательная организация.

Заседание комиссии Управляющего совета проводится не позднее 30 числа каждого месяца, в декабре не позднее 20 декабря.

6.12. Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

6.13. Решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем комиссии и секретарем. Ведение протокола осуществляет секретарь комиссии. Решение комиссии является основанием для подготовки приказа директора образовательная организация о

6.14. Снижение размера стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам образовательной организации осуществляется в связи с применением к ним дисциплинарного взыскания за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер такого снижения стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20 процентов.

6.15. При некачественном выполнении показателей деятельности, производится градация баллов за показатель.

6.16. Комиссия оценивает деятельность работников за отчетный период по балльной системе исходя из показателей, и путем суммирования баллов по каждому из показателей определяет расчетное количество баллов, набранных работником.

6.17. Размер стимулирующих выплат работнику образовательной организации определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных работником образовательной организации, на стоимость балла:

$P = B(\text{итог}) \times \text{Ст}(\text{б})$ , где:

P - размер стимулирующих выплат работника;

B(итог) - итоговое количество баллов, набранных работником;

Ст(б) - стоимость одного балла.

Максимальное количество баллов оценки деятельности работника для получения ежемесячной премии в размере 100% равно 100 баллам.

6.18. Стоимость одного балла за показатели деятельности определяется ежемесячно и утверждается приказом руководителя образовательная организация.

6.19. Стимулирующие выплаты производятся с учетом:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

6.20. Иные поощрительные выплаты производится в фиксированной сумме при наличии средств на основании установленных настоящим Положением показателей (Приложение № 2).

6.21. Иные поощрительные выплаты производится производятся без учета:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

6.21. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты работникам образовательная организация подлежат выплате на основании приказа директора образовательная организация в день, установленный для выплаты заработной платы за истекший месяц.

## **7. Порядок начисления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат**

7.1. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату заседания комиссии Управляющего совета.

7.2. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, стимулирующие выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени.

7.3. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты 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 трех лет;

- временной нетрудоспособности, кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;

- ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

- отпуска без сохранения заработной платы;

- курсов повышения квалификации с отрывом от производства;

7.4. При совмещении должности за временно отсутствующего работника стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты выплачивается только по основному месту работы.

## **8. Порядок и условия оплаты труда**

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

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

8.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательная организация производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе на основании приказа Учредителя.

8.3. Размер, порядок и условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с работниками образовательной организации в соответствии с настоящим Положением.

8.4. Изменение размера оплаты труда работников, Образовательная организация осуществляется на основании изменений или дополнительных соглашений, внесенных в трудовой договор в установленном законом порядке.

8.5. Оплата труда работников образовательной организации включает:

- должностной оклад;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями органов государственной власти 15%;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания 21,7%;
- стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты;
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ежемесячные выплаты работникам, имеющим государственные награды (в том числе установленные Коллективным договором);
- единовременные выплаты (материальная помощь);
- следующие выплаты работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями работодателя:
  - за выполнение с его письменного согласия дополнительной работы в течении установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором по другой или такой же профессии (должности);
  - за совмещение профессий (должностей) (то есть работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняется дополнительная работа по другой профессии (должности));
  - за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ (то есть работником, наряду со своей основной работой, обусловленной

трудовым договором, выполняется дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности);

-за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

8.6. Заработная плата работников, полностью отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного по Тюменской области.

8.7. Размеры должностных окладов работников Образовательная организация, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением, Коллективным договором и отражается в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Образовательная организация.

8.8. Единовременные выплаты (материальная помощь) работникам образовательной организации производятся:

-в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) – в размере от 4000,00 рублей при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

-в связи с продолжительной болезнью – в размере от 4000,00 рублей, при предъявлении копии медицинского заключения;

-в связи с бракосочетанием, стихийным бедствием и др. в размере от 4000 рублей.

Решение об осуществлении единовременной выплаты (материальная помощь) в отношении работника образовательной организации принимается директором на основании его письменного заявления.

8.9. Во всех случаях определения размеров средней заработной платы работников в расчет включаются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда не зависимо от источников выплат. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие). Расчет среднего заработка производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

8.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если

работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется две трети тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

8.13. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

8.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

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

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

8.15. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), 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.

## **9. Оплата труда руководителя образовательной организации**

9.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, утвержденным Департаментом по образованию Администрации города Тобольска.

## **10. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

10.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной или электронной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

10.2. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

10.3. Заработная плата выплачивается работникам образовательная организация за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 7 числа каждого месяца и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

10.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

10.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, 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.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

10.7. 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 в ближайшую дату выплаты заработной платы при подаче работодателю соответствующих документов.

10.8. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами.

10.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

## **11. Заключительное положение**

11.1. Настоящее положение действует неопределенный срок.

11.2. Изменения и дополнения к Положению оформляются в письменном виде в установленном порядке и (или) в форме приложения к нему.

11.3. Изменения и дополнения к Положению вступают в силу после утверждения приказом директора.

Приложение № 1 к Положению  
о системе оплаты и стимулировании труда работников  
в Муниципальном автономном дошкольном  
образовательном учреждении  
"Детский сад комбинированного вида № 49"  
г. Тобольска

**Показатели эффективности и результативности труда работников  
образовательной организации**

Должность	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет показателей	Баллы
Старший воспитатель	<b>1. Эффективность работы по достижению результатов нового качества</b>		
	1.1 Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики <b>Май, сентябрь</b>	$N = A / B * 100\%$ , где А - численность воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования; В - численность воспитанников ОО; N - доля воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования	20
	1.2 Реализация программ дополнительного образования <b>Октябрь, июнь</b>	$N = A/B * 100\%$ , где А - численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; В - численность воспитанников ОО; N - доля воспитанников, охваченных программами дополнительного образования	20
1.3 Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья <b>Ежемесячно</b>	Да/нет	25	

<b>2. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)</b>		
2.1 Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка) Ежемесячно	Да/нет	20
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации Август	Да/нет	20
<b>3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией</b>		
3.1 Отсутствие обоснованных обращений родителей Ежемесячно	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	20
<b>4. Эффективность воспитательной системы образовательной организации</b>		
4.1 Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств Февраль, апрель, июль, ноябрь	$N = A/B * 100\%$ , где А - численность родителей и воспитанников, посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В - численность детей и родителей 00; N - доля охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	20
4.2 Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности Декабрь	$N = A/B * 100\%$ , где А - численность воспитанников, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - численность воспитанников; N - доля воспитанников, охваченных	20

		физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями	
	<b>5.Повышение профессионального мастерства педагогических работников</b>		
	5.1 Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательной организации <b>Январь</b>	да/нет, наличие соответствующих документов $N = A/B * 100\%$ , где А - численность педагогов, аттестованных на первую и высшую категории; В - численность педагогов ОО; N - доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории	20
	5.2 Соблюдение норм профессиональной этики <b>Ежемесячно</b>	Да/нет	15
	5.3 Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса <b>Март</b>	Да/нет	20
<b>Воспитатель</b>	<b>1.Эффективность работы по достижению результатов нового качества</b>		
	1.1 Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики <b>Май, сентябрь</b>	$N = A / B * 100\%$ , где  А - численность воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования; В - численность воспитанников ОО; N - доля воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования	20
	1.2 Реализация программ дополнительного образования <b>Октябрь, июнь</b>	$N = A/B * 100\%$ , где А - численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; В - численность воспитанников ОО; N - доля воспитанников,	20

	охватенных программами дополнительного образования	
1.3 Успешность воспитанников, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, в различных видах детской деятельности <b>Ежемесячно</b>	Да/нет	25
<b>2. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)</b>		
2.1 Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка) <b>Ежемесячно</b>	Да/нет	20
<b>3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией</b>		
3.1 Отсутствие обоснованных обращений родителей <b>Ежемесячно</b>	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	20
3.2 Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов <b>Январь, август</b>	Да/нет	20
<b>4. Эффективность воспитательной системы образовательной организации</b>		
4.1 Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств <b>Февраль, апрель, июль, ноябрь</b>	$N = A/B * 100\%$ , где А - численность родителей и воспитанников, посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В - численность детей и родителей 00; N - доля охватенных различными формами межведомственного взаимодействия	20
4.2 Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности <b>Декабрь</b>	$N = A/B * 100\%$ , где А - численность воспитанников, охватенных физкультурно-оздоровительными и спортивными	20

		мероприятиями; В численность воспитанников; N - доля воспитанников, охваченных физкультурно- оздоровительными и спортивными мероприятиями	
	<b>5.Повышение профессионального мастерства педагогических работников</b>		
	5.1 Соблюдение норм профессиональной этики Ежемесячно	Да/нет	15
	5.2 Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса Март	Да/нет	20
Педагог-психолог	<b>1.Эффективность работы по достижению результатов нового качества</b>		
	1.1 Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики Март, октябрь	$N = A / B * 100\%$ , где А - численность воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования; В численность воспитанников ОО; N - доля воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования	20
	1.2 Сопровождение воспитанников в процессе индивидуального образования Ежемесячно	$N = A/B * 100\%$ , где А - численность воспитанников, имеющих положительную динамику показателей психологического комфорта, В - численность воспитанников; N - доля численность воспитанников, имеющих положительную динамику показателей психологического комфорта	25
	<b>2.Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для</b>		

<b>участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)</b>		
2.1 Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ Ежемесячно	Да/нет	20
<b>3.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией</b>		
3.1 Отсутствие обоснованных обращений родителей Ежемесячно	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	20
<b>4.Эффективность воспитательной системы образовательной организации</b>		
4.1 Участие в комплексном психолого- педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия Февраль, апрель, июль, ноябрь	$N=A/B*100\%$ , где А - численность воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - численность воспитанников; N - доля воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия профессиональной этики	20
4.2 Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями Май, сентябрь, декабрь	$N=A/B*100\%$ , где А - численность педагогов, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка; В - численность педагогов; N - доля педагогов, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка	20
<b>5.Повышение профессионального мастерства педагогических работников</b>		

	5.1 Соблюдение норм профессиональной этики Ежемесячно	Да/нет	15
	5.2 Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе Январь, июнь, август	Да/нет	20
Учитель-логопед	1.Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
	1.1 Позитивная динамика показателей речевого развития детей Март, октябрь	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A / B * 100\%$ , где A - численность воспитанников, охваченных всеми видами речевой коррекции; B - численность воспитанников 00; N - доля воспитанников, охваченных всеми видами речевой коррекции	20
	1.2 Сопровождение воспитанников в процессе индивидуального образования Ежемесячно	$N = A/B * 100\%$ , где A - численность воспитанников, имеющих положительную динамику показателей речевого развития; B - численность воспитанников; N - доля воспитанников, имеющих положительную динамику показателей речевого развития	25
	1.3Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья Январь, июнь, август	$N = A/B * 100\%$ , где A - численность воспитанников, результативно участвующих в конкурсных мероприятиях; B - численность воспитанников 00; N - доля воспитанников, результативно участвующих в конкурсных мероприятиях	20

<b>2. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)</b>		
2.1 Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ Ежемесячно	Да/нет	20
<b>3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией</b>		
3.1 Отсутствие обоснованных обращений родителей Ежемесячно	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	20
<b>4. Эффективность воспитательной системы образовательной организации</b>		
4.1 Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия Февраль, апрель, июль, ноябрь	$N = A/B * 100\%$ , где А - численность воспитанников, развитие речи которых соответствует возрастной норме; В - численность воспитанников, развитие речи которых соответствует возрастной норме	20
4.2 Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями Май, сентябрь, декабрь	$N = A/B * 100\%$ , где А - количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N - доля мероприятий организованных и проведенных с участием родителей	20
<b>5. Повышение профессионального мастерства педагогических работников</b>		
5.1 Соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет	15

	Ежемесячно		
Педагоги - узкие специалисты (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)	<b>1.Эффективность работы по достижению результатов нового качества</b>		
	1.1 Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики Май, сентябрь	$N = A / B * 100\%$ , где А - численность воспитанников, имеющих положительную динамику определенного направления развития; В - численность воспитанников, охваченных данным видом деятельности; N - доля воспитанников, имеющих положительную динамику определенного направления развития	20
	1.2 Реализация программ дополнительного образования Октябрь, ноябрь	$N = A/B * 100\%$ , где А - численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; В - численность воспитанников ОО; N - доля воспитанников, охваченных программами дополнительного образования	20
	1.3 Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья Ежемесячно	Да/нет	25
	<b>2.Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)</b>		
	2.1 Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ Ежемесячно	Да/нет	20
<b>3.Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией</b>			
3.1 Отсутствие обоснованных обращений родителей Ежемесячно	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	20	

		воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	
<b>4.Эффективность воспитательной системы образовательной организации</b>			
	4.1 Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями Февраль, апрель, июль, ноябрь	$N=A/B*100\%$ , где А - количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N - доля мероприятий организованных и проведенных с участием родителей	20
	Организация межведомственного взаимодействия с образовательными организациями Март, декабрь	да/нет, наличие отчетной документации	20
<b>5.Повышение профессионального мастерства педагогических работников</b>			
	5.1 Соблюдение норм профессиональной этики Ежемесячно	Да/нет	15
	5.2 Взаимодействие с воспитателями по вопросам всестороннего развития детей Январь, август	Да/нет	20
Главный бухгалтер, бухгалтер	1.качественное формирование и своевременное предоставление отчетности, информации, сведений в соответствующие органы Ежемесячно	Да/нет	25
	2.отсутствие претензий, задолженности, штрафов и пеней по уплате налогов, сборов платежей Ежемесячно	Да/нет	20
	3. отсутствие нарушений по результатам проверок финансово- хозяйственной деятельности контролирующими органами Ежемесячно	Да/нет	20
	4.ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств Ежемесячно	Да/нет	20
	5. Соблюдение норм профессиональной этики. Ежемесячно	Да/нет	15
Специалист по кадрам, делопроизводитель	1.Отсутствие нарушений сроков рассмотрения и подготовки документов, распоряжений, поступивших на исполнение конкретным исполнителям, исполнения работниками образователь	Да/нет	25

	<p>ная организация изданных приказов и распоряжений, а также сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательной организации, взятых на контроль. Ежемесячно</p>		
	<p>2.Отсутствие нарушений государственных стандартов унифицированной системы организационно - распорядительной документации, нормативных правовых актов, положений, инструкций Ежемесячно</p>	Да/нет	20
	<p>3.Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетности Качественная и оперативная работа с электронной базой Ежемесячно</p>	Да/нет	20
	<p>4.Отсутствие обоснованных жалоб работников образовательной организации, замечаний со стороны руководства Ежемесячно</p>	Да/нет	20
	<p>5.Соблюдение норм профессиональной этики. Ежемесячно</p>	Да/нет	15
<b>Помощник воспитателя</b>	<p>1.Соответствие созданных в группах условий по санитарно-гигиеническим нормам содержания помещений, оборудования, инвентаря, в том числе отсутствие выявленных обоснованных нарушений и замечаний надзорных органов. Ежемесячно</p>	Да/нет	25
	<p>2.Обеспечение эффективности деятельности по сохранению здоровья обучающихся. Участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников и образовательная организация. Ежемесячно</p>	Да/нет	20
	<p>3.Проведение генеральных уборок Ежемесячно</p>	Да/нет	20
	<p>4.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, замечаний со стороны руководства. Ежемесячно</p>	Да/нет	20
	<p>5.Соблюдение норм профессиональной этики. Ежемесячно</p>	Да/нет	15
<b>Старшая медицинская сестра, медицинская сестра</b>	<p>1.Соответствие созданных в образовательной организации условий организации образовательного процесса современным требованиям, в том числе отсутствие выявленных обоснованных нарушений и замечаний надзорных органов. Ежемесячно</p>	Да/нет	25
	<p>2.Обеспечение эффективности деятельности в части социализации и сохранения здоровья обучающихся. Ежемесячно</p>	Да/нет	20
	<p>3.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (закаливание, оздоровление). Ежемесячно</p>	Да/нет	20
	<p>4.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Ежемесячно</p>	Да/нет	20
	<p>5.Соблюдение норм профессиональной этики. Ежемесячно</p>	Да/нет	15

Заведующий хозяйством	1. Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации. Ежемесячно	Да/нет	25
	2. Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение Ежемесячно	Да/нет	20
	3. Содержание территории образовательной организации без замечаний Ежемесячно	Да/нет	20
	4. Отсутствие предписаний надзорных органов Ежемесячно	Да/нет	20
	5. Соблюдение норм профессиональной этики. Ежемесячно	Да/нет	15
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, шеф-повар	1. Проведение генеральных уборок Ежемесячно	Да/нет	25
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок Ежемесячно	Да/нет	20
	3. Оперативность выполнения заявок по уборке мест общего пользования Ежемесячно	Да/нет	20
	4. Участие в подготовке и проведении общественных мероприятий образовательной организации Ежемесячно	Да/нет	20
	5. Соблюдение норм профессиональной этики. Ежемесячно	Да/нет	15
Специалист по охране труда	1. Своевременная и оперативная организация устранения технических неполадок и аварий, снабжение инвентарем, оборудованием и т.д., необходимого для функционирования всех служб образовательная организация и ведения образовательного процесса. Ежемесячно	Да/нет	25
	2. Проведение анализа использования бюджетных средств образовательная организация по направлению своей деятельности, разработке и реализации мероприятий по повышению эффективности их использования. Ежемесячно	Да/нет	20
	3. Отсутствие предписаний надзорных органов	Да/нет	20
	4. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации и замечаний со стороны руководства Ежемесячно	Да/нет	20
	5. Соблюдение норм профессиональной этики. Ежемесячно	Да/нет	15

### Иные поощрительные выплаты

Наименование показателей	Сумма за каждое результативное мероприятие
<p>Качественное проведение образовательной деятельности</p> <p>Внутриучрежденческий уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p>	<p>от 200 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 500 руб. и выше</p>
<p>За результативную подготовку победителей и призеров конкурсов, играх, соревнованиях, спортивных мероприятий, акций:</p> <p>Внутриучрежденческий уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p>	<p>от 200 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 500 руб. и выше</p>
<p>Подготовка воспитанников к участию в конкурсах, играх, соревнованиях, спортивных мероприятиях, акциях:</p> <p>Внутриучрежденческий уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p>	<p>от 200 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 500 руб. и выше</p>
<p>Внедрение новых форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализации семейно-дошкольных проектов.</p>	<p>от 500 руб. и выше</p>
<p>Разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, и т.п., применяемых в учебно-воспитательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе (разработка сценариев, постановка художественных номеров, музыкальное сопровождение, фото-видео обеспечение, запись фонограмм и т.д.).</p>	<p>от 500 руб. и выше</p>
<p>Участие педагогов в мероприятиях, направленных на развитие профессиональных компетенций с публичным представлением собственного педагогического опыта, выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов:</p> <p>Внутриучрежденческий уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p>	<p>от 200 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 500 руб. и выше</p>
<p>Участие сотрудников в очных и дистанционных виккетах, тестированиях, опросах, акциях и т.п.</p> <p>Внутриучрежденческий уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p>	<p>от 200 руб. и выше от 500 руб. и выше от 500 руб. и выше от 300 руб. и выше</p>
<p>Личное участие сотрудников в познавательно-интеллектуальных, творческих, спортивных и иных мероприятиях различного уровня:</p> <p>Внутриучрежденческий уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p>	<p>от 200 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 500 руб. и выше</p>

Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства различных уровней: Внутриучрежденческий уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	от 200 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 1000 руб. и выше от 500 руб. и выше
Организация ведения и своевременной актуализации сайта образовательной организации, соответствующего действующему законодательству.	от 500 руб. и выше
Организация ведения и информационного наполнения официальных страниц образовательной организации в социальных сетях.	от 500 руб. и выше
Работа по наставничеству молодых педагогов.	от 500 руб. и выше
Создание элементов развивающей среды (оформление образовательной организации, кабинета, игровых зон, зеленых уголков, информационных, развивающих интерактивных зон, художественных и технических выставок и экспозиций, создание предметов интерьера, декораций, фотозон и т.д.).	от 500 руб. и выше
Организация информационно-технического обеспечения деятельности образовательной организации (создание видео-продуктов, презентаций, макетов, флаеров, анонсов и т.п.).	от 500 руб. и выше
Оказание содействия в формировании и укреплении корпоративной культуры (организация и проведение корпоративных мероприятий, соревнований, праздников, выездов и т.д.).	от 500 руб. и выше
За выполнение особо важного и трудного задания (экстренные ремонтные работы (безопасность и санитарные нормы), участие в городских мероприятиях, организация и проведение масштабных дошкольных и городских мероприятий, выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности, государственные или профессиональные праздниками, знаменательные даты и др.).	от 500 руб. и выше
В связи с юбилейными датами по случаю 50-летия, 55-летия, 60-летия и 65-летия со дня рождения	в размере оклада на момент наступления юбилейной даты
Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев)	от 500 руб. и выше
Премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени в образовательной организации	от 500 руб. и выше

Приложение № 3 к Положению  
о системе оплаты и стимулировании труда работников  
в Муниципальном автономном дошкольном  
образовательном учреждении  
"Детский сад комбинированного вида № 49"  
г. Тобольска

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 49» Г. ТОБОЛЬСКА  
(МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 49» Г. ТОБОЛЬСКА)**

Директору  
МАДОУ "Детский сад №49"  
г. Тобольска  
Ишметовой Л.Н.

**Информация о показателях  
эффективности и результативности труда**

В соответствии с ТК Российской Федерации, на основании Положения о системе оплаты и стимулировании труда работников в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад комбинированного вида № 49" г. Тобольска, Коллективного договора МАДОУ "Детский сад №49" г. Тобольска прошу премировать:

1. по показателям эффективности и результативности труда работников образовательной организации

Ф.И.О. сотрудника	Должность	Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет показателей	Баллы
-------------------	-----------	--	--------------------	-------

2. иные поощрительные выплаты:

Наименование показателей			
Ф.И.О. сотрудника	Должность	Показатель	Сумма
Качественное проведение образовательной деятельности			
За результативную подготовку победителей и призеров конкурсов, играх, соревнованиях, спортивных мероприятий, акциях			
Подготовка воспитанников к участию в конкурсах, играх, соревнованиях, спортивных мероприятиях			
Внедрение новых форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация семейно-дошкольных проектов			
Разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, и т.п., применяемых в учебно-воспитательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе (разработка сценариев, постановка художественных номеров, музыкальное сопровождение, фото-видео обеспечение, запись фонограмм и т.д.)			
Участие педагогов в мероприятиях, направленных на развитие профессиональных компетенций с публичным представлением собственного педагогического опыта, выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов			
Участие сотрудников в очных и дистанционных анкетах, тестированиях, опросах, акциях и т.п.			
Личное участие сотрудников в познавательных-интеллектуальных, творческих, спортивных и иных мероприятиях различного уровней			
Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства различных уровней			
Организация ведения и своевременной актуализации сайта образовательной организации, соответствующего действующему законодательству			
Организация ведения и информационного наполнения официальных страниц образовательной организации в социальных сетях			
Работа по наставничеству молодых педагогов.			
Создание элементов развивающей среды (оформление образовательной организации, кабинета, игровых зон, зеленых уголков, информационных, развивающих интерактивных зон, художественных и технических			

выставок и экспозиций, создание предметов интерьера, декораций, фотозон и т.д.)
Организация информационно-технического обеспечения деятельности образовательной организации(создание видео-продуктов, презентаций, макетов, флаеров, анонсов и т.п.)
Оказание содействия в формировании и укреплении корпоративной культуры (организация и проведение корпоративных мероприятий, соревнований, праздников, выездов и т.д.)
За выполнение особо важного и трудного задания (экстренные ремонтные работы (безопасность и санитарные нормы), участие в городских мероприятиях, организация и проведение масштабных дошкольных и городских мероприятий, выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности, государственные или профессиональные праздниками, знаменательные даты и др.)
В связи с юбилейными датами по случаю 50-летия, 55-летия, 60-летия и 65-летия со дня рождения
Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев)
Премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени в образовательной организации

Исполнитель:

Принято, пронумеровано  
и скреплено печатью  
ЛНСТОВ

МАЛЮН «Степанівська вул. 49»



ЛНСТОВ