

Юридический адрес работодателя:
633521, НСО, Черепановский район,
г. Черепаново, ул. Заводская, 12
МДОУ-д/с № 7 «Светлячок»
им. П.С. Гапоненко
т./ф. 8(38345)45-011

Принят на общем собрании работников
протокол № 12 от 28.09.2026 г.

Представитель работодателя-
руководитель организации
/Т.Е. Коваленко

28.09.2026 г.



Представитель работников-
председатель первичной профсоюзной
организации

 /И.М. Нелюбина
28.09.2026 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №2 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
- детского сада № 7 «Светлячок» имени Петра Спиридоновича Гапоненко
с 2025 г. по 2028 г.

Зарегистрирован

в отделе труда администрации Черепановского района
Регистрационный № 41-25/2
от « 30 » 09 2026 г.

Начальник отдела труда
/Л.И. Сонины/
(ф.и.о. и подпись)

М.П.



Настоящее дополнительное соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026 - 2028 годы.

Работодатель в лице его представителя заведующей Коваленко Татьяны Евгеньевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя работников - председателя первичной профсоюзной организации Нелюбиной Ирэны Михайловны, в соответствии со ст.ст.43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 5.10 Коллективного договора от «21» ноября 2025 г. № 41-25, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Приложение №6 «Положение о системе оплаты труда» Коллективного договора от «21» ноября 2025 г. № 41-25 на 2025-2028 год (годы) изложить в новой редакции:

Приложение № 5
к коллективному договору МДОУ - д/с №7
«Светлячок» им. П.С. Гапоненко на 2025-
2028 гг.

**Положение
о системе оплаты труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения –
детского сада № 7 «Светлячок» имени Петра Спиридоновича Гапоненко**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 7 «Светлячок» имени Петра Спиридоновича Гапоненко (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Государственных гарантий по оплате труда;
Перечня видов выплат компенсационного характера;
Перечня видов выплат стимулирующего характера;
Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";

Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 гг. (в редакции от 18.06.2026), (далее - ООС Минобр НСО);

Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Черепановского района Новосибирской области, на 2026-2029 гг.;

Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

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

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

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

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 15 числа текущего месяца и окончательный расчет 30 числа (28 февраля) текущего месяца, путем перечисления на счет работника в банк ПАО «Сбербанк» и Банк «Левобережный» (ПАО) или другой банк по заявлению работника.

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

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет бухгалтер МУ Центра бухгалтерского и информационного обеспечения Черепановского района.

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

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

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

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества воспитанников в учреждении;
➤ поправочных коэффициентов, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к **основному персоналу** должностей работников учреждения относятся:

- завхоз;
- делопроизводитель;

К **учебно-вспомогательному** персоналу должностей работников относятся - младший воспитатель.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}, \text{ где}$$

ФОТ_{суб} – фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ_м – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}}, \text{ где}$$

ФОТ_{б суб} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования);
- административно- управленческого персонала (заведующая);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

ФОТ_{ст суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

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

$$\text{ФОТ}_m = \text{ФОТ}_{б.м} + \text{ФОТ}_{ст.м}, \text{ где}$$

ФОТ_{б.м} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- другого персонала (заведующий АХЧ);
- младшего - обслуживающего персонала (сторож, уборщица служебных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений, оператор котельной);
- иного персонала (повар, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту одежды, кастелянша, делопроизводитель, калькулятор);

✓ **ФОТ_{ст.м}** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

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

3.5. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в период приостановки деятельности организации по реализации по присмотру и уходу за детьми, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

IV. Система оплаты труда.

Определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам

4.1. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам.

4.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» и на основании настоящего Тарифного соглашения.

4.3. Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ должностные оклады, оклады, ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ выплаты по районному коэффициенту.

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

- Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 гг.:
 - административно - управленческому персоналу,
 - педагогическим работникам,
 - специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
 - учебно-вспомогательному персоналу.
- приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым

должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»:

- рабочим общеотраслевых профессий.

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы отрасли.

4.8. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

№п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер

3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
2	Преподаватель (музыкально- теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
3	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
4	Воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
5	Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
6	Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю) (старший) педагог дополнительного образования

4.10. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

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

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

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

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

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

4.13. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной

группе должностей учреждения (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г №216-н):

4.13.1. Размеры должностных окладов педагогических работников по профессионально квалификационным группам:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей	Ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	15 042,00	15 042,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	15 689,00	15 689,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	16 147,00	16 147,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель учитель-логопед (логопед)	27 093,00	27 093,00

4.13.2. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:
второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	11 565,00	11 565,00

➤ Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	<i>1 квалификационный уровень:</i>	
1.	калькулятор	7821,00
	<i>2 квалификационный уровень</i>	
2.	Заведующим хозяйством	8602,00
<i>Профессиональная квалификация групп «Общеотраслевые профессии рабочих»</i>		
3.	Кастелянша	7447,00
4.	Кухонный рабочий	7821,00
5.	Машинист по стирке и ремонту	7821,00
6.	Повар 4/6	8569,00/9306,00
7.	Сторож	7447,00
8.	Уборщик служебных помещений	7447,00
9.	Уборщик территории	7447,00
10.	Специалист в сфере закупок	10164,00
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	8195,00
12.	Делопроизводитель	7821,00

V. Виды выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждений, как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях.

5.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%;
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%;
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%;
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%;
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

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

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

5.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

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

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

5.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в том же или ином учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) оплата производится в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат - только за первую (высшую) квалификационную категорию, полученную по соответствующей педагогической должности, либо по иной, в случае сохранения выплаты, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы.

5.7. Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

Таблица 3

№ п/п	Условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % отношение от должностного оклада
2.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники	15
		другие работники (работники осуществляющие деятельность непосредственно в данных группах)	10
3.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности (редакция с 01.09.2021)	педагогические работники	2% за ребенка, но не более 20%*

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них.

Перечень работающих с (воспитанниками, которые не осуществляют воспитание детей непосредственно в группах (учитель-логопед, педагог-психолог, старший воспитатель, музыкальный руководитель), согласно перечню в приведенной таблице, которым доплаты производятся в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, за каждого ребенка 2% не более 20% .

5.8. Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", - доплата устанавливается в размере не менее 15% ^{<1>} от ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии со [статьей 351.8](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

5.9. Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", - доплата устанавливается в размере не менее 25% <1> от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности.

5.10. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

5.11. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

5.12. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ за ученую степень, ученое звание;
- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ за работу в сельской местности;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ вознаграждение по итогам работы.

6.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются как по основной должности, так и по совместительству в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.3. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (приложение №2).

6.4. Надбавка за почетное звание и другие знаки отличия определяется работникам Учреждений в порядке, условиях и конкретных размерах (приложение №2).

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

6.5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере 8% - за I квалификационную категорию и в размере 16% - за высшую квалификационную категорию.

Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, установить выплату в абсолютном размере, т.е. за I квалификационную категорию в размере – 1 315,44 рублей, за высшую квалификационную категорию в размере - 2 630,88 рублей.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.6. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается ежемесячно в размере 25% от должностного оклада, ставки.

При этом, ежемесячную стимулирующую надбавку молодому специалисту из числа педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню, установить выплату в абсолютном размере - 4 110,75 рублей.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается педагогическим работникам, исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждении по основной должности, в процентном отношении, от должностного оклада в следующих размерах:

№ п/п	За продолжительность непрерывной работы (стаж работы)	Размер надбавки, % отношение от должностного оклада
1	от 5 лет до 10 лет	10%
2	от 10 лет до 15 лет	15%
3	Свыше 15 лет	20%

Педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню, за продолжительность непрерывной работы установить в абсолютном размере – 1 644,30 рублей.

6.7. Вознаграждение по итогам работы включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий.

6.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей.

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением специально созданной в учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда работников.

В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

По результатам достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения Комиссией осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников в соответствии с утвержденными в Положении качественными критериями. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по балльной системе в соответствии с утвержденными критериями:

- педагогическому персоналу ;
- учебно-вспомогательному персоналу ;

- младшему обслуживающему персоналу ;
- иным работникам .

При определении размера стимулирующих выплат работникам учитывается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов), которая устанавливается по отдельным критериям с отражением условий начисления в конкретных показателях.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения по выплатам стимулирующего характера работникам на основании протокола Комиссии.

В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (форма листа самооценки работника прилагается в (приложении №12) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 28* числа текущего периода.

Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

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

Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

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

Премии работникам (в том числе совместителям) устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.9. Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений Комиссии. Определение размера премии работникам производится в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника (приложение №3) рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

6.10. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в случае выполнения важного и особо важного задания. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя учреждения (приложение №4).

Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

При определении порядка, условий и размеров стимулирующих выплат работникам учреждения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного

органа работников учреждения. Работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения ему стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования им отказа в назначении стимулирующей выплаты, что закрепляется в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре.

6.11. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания;

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

VII. Порядок и условия оплаты руководителя

7.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5
III группа	4,0
II группа	4,5
I группа	5,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей*, их заместителей*, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.*

7.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения, и выплачиваются из фонда оплаты труда учреждения, направленной на стимулирование руководителя учреждения.

VIII. Требования к организации работы Комиссии

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

8.2. Комиссия состоит в количестве 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

8.3. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии (если указанный порядок установлен локальным актом Положением о Комиссии);
- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

8.4. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, с которым работник ознакамливается лично, под роспись.

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

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

8.7. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с количеством баллов;
- стоимость балла;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Бухгалтер (работник) МУ бухгалтерского и информационного центра Черепановского района предоставляет размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению.

8.8. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

IX. Заключительное положение

9.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

9.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Утверждено:
Заведующая _____
приказ от «__» _____ 2026 г.
№ _____

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «__» сентября 2026 г. № _____

Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ-д/с №7 «Светлячок» им.
П.С. Гапоненко

Тарификация педагогического персонала
на «__» сентября _____ года

	№ п/п	ФИО	должность	Вид выполняемой работы (основное, совмещение)	Количество ставок	Оклад	Фонд	Выплаты компенсационного характера										Выплаты постоянно стимулирующего характера							ИТОГО		25% районный коэффициент	Итого начислено					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
								праздничные	по результатам СОУТ (вредность 4%)	ночные 35%	сумма	%	сумма	%				сумма	Итого компенсационных выплат	сумма	За почетную грамоту 15%	сумма	%	За стаж работы 20 %	сумма	%	сумма	сумма	25 % за работу в сельской местности	сумма	Итого стимулирующих выплат	сумма	сумма
											в группах с воспитанниками до 3 лет		За реализацию адаптированных программ для детей с ОВЗ							За почетную грамоту 15%			За квалификационную категорию			25 % за работу в сельской местности			Итого стимулирующих выплат				

Приложение №2
к Положению о системе оплаты
труда работников
МДОУ-д/с №7 «Светлячок» им.
П.С. Гапоненко

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от «29» __09__ 2026г.
№ 2

Утверждено:
Заведующая _____
приказ от «29 » __09__ 2026 г.
№ 64

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «29» сентября 2026г.

Перечень стимулирующих выплат (надбавки постоянного характера)

№ п.п	Виды выплат и условия		% от оклада
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания, спортивные звания	в соответствии с ООС Минобр НСО*	15%
2	За нагрудные знаки	в соответствии с ООС Минобр НСО	15%
3	За ученую степень: Кандидат наук	в соответствии с ООС Минобр НСО	16%
	Доктор наук		20%
4	Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации	в соответствии с ООС Минобр НСО	10%
5	За почетную грамоту отраслевых Министерств РФ	в соответствии с ООС Минобр НСО*	15%
6	За знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	в соответствии с ООС Минобр НСО*	40%
7	За педагогическую деятельность в течение 3-лет после получения педагогического образования (молодые специалисты)		
8	В течение трех лет с момента заключения трудового договора *		25%

Приложение №3
к Положению о системе оплаты
труда работников
МДОУ-д/с №7 «Светлячок» им.
П.С. Гапоненко

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от « 29 » __09__2026г.
№ 2

Утверждено:
Заведующая _____
приказ от «29 » _09__ 2026 г.
№ 64

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «29» сентября 2026г.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада
1	За призовое место в районном, областном, всероссийском конкурсах «Воспитатель года»	однократно	10%

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
педагогической работы «Воспитатель»**

№ п/п	Критерии	Показатели*	Значение критерия	Размер (балл)	Балл	Рассмотрено комиссией
1	2	3	4	5	6	7
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (районный, областной, в ДОУ)	областной	3		
			районный	2		
			в ДОУ	1		
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (районный, областной, в ДОУ)	областной	3		
			районный	2		
			в ДОУ	1		
		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	инновационной деятельности, метод.	1		
			метод. разработка	2		
			авторская программа	3		
		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года») призовые места (I, II, III)	областной	5		
			районный	3		
			в ДОУ	1		
			I	5		
			II	3		
			III	1		
		Участие воспитанников в конкурсах, Участие в акциях и флэш-мобах	районные	2		
			ДОУ	1		
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний)		1		

		и др.)				
		Выполнение обязанностей не связанных с должностными	См. приложение №1			
		Посещение общественных мероприятий, взаимодействие с социумом	Региональные	2		
			Районные	1		
		Самообразование (вебинары, курсы ПК, форумы и др.)		1		
2.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	(по показателям диагностического материала)	3		
			Высокий			
			средний - более 10%	2		
		Применением здоровьесберегающих технологий	детей с низким уровнем	1		
			С применением на гимнастике	3		
			на прогулке	2		
			соблюдение КГН	1		
		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин	посещаемость составляет свыше 91% -	3		
			посещаемость составляет от 81% до 90%	2		
			посещаемость составляет от 75% до 80%	1		
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях	областной	3		
			районный	2		
			в ДОУ	1		
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах	Соответствие темы недели, полнота и насыщенность оформление изготовление,	3		

			дидактического и раздаточного материала	2		
			изготовление наглядного материала для занятий	1		
		За наставничество		3		
4	Работа с родителями	Наглядная, стендовая информация в приемных, привлечение к мероприятиям, родительское собрание.	Периодичность смены информации Привлечение к мероприятиям конкурсам 50% родителей (призовые места), изготовление поделок для выставок, проведение мастер-классов Родительское собрание 75% (участников)	3 2 1		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)		1		
		Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей), создание психологического комфорта в группе	Жалобы на уровне УО На уровне ДОУ	0 0		
5	Работа с воспитанниками	Случаи травматизма детей в ДОУ		0		
	ИТОГО					

Приложение №5

к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ – д/с №7 «Светлячок» им. П.С. Гапоненко

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы «Старший воспитатель»

№ п/п	Критерии	Показатели*	Значение критерия	Размер (балл)	Балл	Рассмотрено комиссией
1	2	3	4	5	6	7
1.	Качество воспитательно-образовательной работы	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Показатели диагностики воспитанников (преобладает) Высокий	3		
			средний	2		
			низкий	1		
		Высокой уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников ДОУ	Высшая категория	3		
			1 категория	2		
			соответствие занимаемой должности	1		
		Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	Нетрадиционные формы работы	3		
			Традиционная форма работы	2		
			наглядное информация для педагогов	1		
		Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса	Годовой контроль	3		
			Тематический контроль	2		
			оперативный контроль	1		
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	областной	3		
			районный	2		
			в ДОУ	1		

2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ (музыкальный зал, групповые помещения, комнаты специалистов)	Контроль за гигиеническим состоянием инвентаря и игрушек –	1		
		Эстетические условия, оформление помещений учреждения и территории вокруг учреждения	Эстетические оформление территории	3		
			Эстетические оформление помещений (групповые, лестничные марши, коридор 1 этажа..)	2		
			Эстетические оформление кабинетов специалистов	1		
		Результативное участие в методической работе, проектах, конкурсах, проведение открытых показов ННОД	Выступление на РМО -	3		
			Результативное участие в конкурсах	2		
			На уровне ДОУ	1		
		Посещение общественных мероприятий, взаимодействие с социумом	Региональные	1		
			Районные	1		
		Самообразование (вебинары, курсы ПК, форумы и др.)		1		
4.	Эффективность управленческой деятельности	Качественная организация работы общественных органов	Сотрудничество с ГИБДД	3		
			Сотрудничество с филиалом городской библиотеки	2		
			театры, музеи - Со школой	1		
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации,	качественное ведение документации	3		

		своевременное предоставление материалов)		2		
		Выполнение обязанностей не связанных с должностными	своевременное предоставление материалов			
			См приложение №1			
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	Нет конфликтных ситуаций	5		
			Есть конфликтные ситуации	0		
		Призовые места в смотрах (конкурсах)	федерального уровня	3		
			регионального уровня	2		
			муниципального уровня	1		
5.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Высокий уровень сохранения здоровья воспитанников (табель посещаемости)	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: посещаемость составляет свыше 91%	3		
			посещаемость составляет от 75% до 80%	2		
			посещаемость составляет от 75% до 80%	1		
			посещаемость составляет до 75% - 0	0		
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению	Консультирование или проведение бесед с воспитателями по сохранению			

		психического и физического здоровья воспитанников	психического и физического здоровья воспитанников	3		
			Контроль за работой педагога –психолога, учителя-логопеда	3		
Итого:						

Приложение №6
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ – д/с №7 «Светлячок» им. П.С. Гапоненко

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
педагогической работы учителя-логопеда**

N п/п	Критерии	Показатели*	Значение критерия	Размер (балл)	Балл	Рассмотрен о комиссией
1	2	3	4	5	6	7
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (районный, областной, в ДОУ)	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (районный, областной, в ДОУ)	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	инновационной деятельности, метод.	1		
			метод. Разработка	2		
			авторская программа	3		
		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года») призовые места (I, II, III)	областной	5		
			Районный	3		
			в ДОУ	1		
			I	5		
			II	3		
			III	1		
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы)	Вся документация в порядке	3		
			есть замечания по одной из деятельности	2		
			многочисленные замечания	1		

		Выполнение обязанностей не связанных с должностными	См приложение №1			
		Посещение общественных мероприятий, взаимодействие с социумом	Региональный	2		
			Районный	1		
		Самообразование (вебинары, курсы ПК, форумы и др.)		1		
2.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	(по показателям диагностического материала) Высокий	3		
			средний - более 10%	2		
			детей с низким уровне	1		
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах	соответствие темы недели, полнота и насыщенность оформление изготовление	3		
			дидактического и раздаточного материала	2		
			изготовление наглядного материала для занятий	1		
		За наставничество	3 балла			
4	Работа с родителями и	Наглядная, стендовая информация в приемных, кабинетах привлечение к мероприятиям	Периодичность смены информации Привлечение к мероприятиям, конкурсам 50% родителей (призовые места),	1 3		

			изготовление поделок для выставок, проведение мастер-классов	1		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)		1		
		Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей), создание психологического комфорта в группе	Жалобы на уровне УО	0		
			На уровне ДОУ	0		
5	Работа с воспитанниками	Случаи травматизма детей в ДОУ		0		
Итого:						

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы педагога-психолога

N п/п	Критерии	Показатели*	Значение критерия	Размер (балл)	Балл	Рассмотрено комиссией
1	2	3	4	5	6	7
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (районный, областной, в ДОУ)	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (районный, областной, в ДОУ)	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		

		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	инновационной деятельности , метод.	1		
			метод. Разработка	2		
			авторская программа	3		
		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года») призовые места (I, II,III)	областной	5		
			Районный	3		
			в ДОУ	1		
			I	5		
			II	3		
			III	1		
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы)	Вся документация в порядке	3		
			есть замечания по одной из деятельности	2		
			многочисленные замечания	1		
		Выполнение обязанностей не связанных с должностными	См приложение №1			
		Посещение общественных мероприятий, взаимодействие с социумом	Региональный	2		
			Районный	1		
		Самообразование (вебинары, курсы ПК, форумы и др.)		1		
2.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	(по показателям диагностического материала) Высокий	3		
			средний - более 10%	2		
			детей с низким уровне	1		
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах	соответствие темы недели, полнота и насыщенность оформление изготовление	3		

			дидактического и раздаточного материала	2		
			изготовление наглядного материала для занятий	1		
		За наставничество	3 балла			
4	Работа с родителями и	Наглядная, стендовая информация в приемных, кабинетах привлечение к мероприятиям	Периодичность смены информации Привлечение к мероприятиям, конкурсам 50% родителей (призовые места), изготовление поделок для выставок, проведение мастер-классов	1 3 1		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)		1		
		Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей), создание психологического комфорта в группе	Жалобы на уровне УО На уровне ДОУ	0 0		
5	Работа с воспитанниками	Случаи травматизма детей в ДОУ		0		
Итого:						

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы музыкального руководителя

N п/п	Критерии	Показатели*	Значение критерия	Размер (балл)	Балл	Рассмотрено комиссией
1	2	3	4	5	6	7
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (районный, областной, в ДОУ)	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (районный, областной, в ДОУ)	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	инновационной деятельности , метод.	1		
			метод. Разработка	2		
			авторская программа	3		
		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года») призовые места (I, II,III)	областной	5		
			Районный	3		
			в ДОУ	1		
			I	5		
			II	3		
			III	1		
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы)	Вся документация в порядке	3		
			есть замечания по одной из деятельности	2		
			многочисленные замечания	1		
		Выполнение обязанностей не связанных с должностными	См приложение №1			
		Посещение общественных	Региональный	2		

		мероприятий, взаимодействие с социумом	Районный	1		
		Самообразование (вебинары, курсы ПК, форумы и др.)		1		
2.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	(по показателям диагностического материала) Высокий	3		
			средний - более 10%	2		
			детей с низким уровне	1		
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах	соответствие темы недели, полнота и насыщенность оформление изготовление	3		
			дидактического и раздаточного материала	2		
			изготовление наглядного материала для занятий	1		
		За наставничество	3 балла			
4	Работа с родителями и	Наглядная, стендовая информация в приемных, кабинетах привлечение к мероприятиям	Периодичность смены информации	1		
			Привлечение к мероприятиям, конкурсам 50% родителей (призовые места),	3		
			изготовление поделок для выставок, проведение мастер-классов	1		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)		1		

		Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей), создание психологического комфорта в группе	Жалобы на уровне УО	0		
			На уровне ДОУ	0		
5	Работа с воспитанниками	Случаи травматизма детей в ДОУ		0		
Итого:						

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы педагога дополнительного образования

N п/п	Критерии	Показатели*	Значение критерия	Размер (балл)	Балл	Рассмотрено комиссией
1	2	3	4	5	6	7
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (районный, областной, в ДОУ)	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (районный, областной, в ДОУ)	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
		Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	инновационной деятельности, метод.	1		
			метод. Разработка	2		
			авторская программа	3		
		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года»)	областной	5		
			Районный	3		
			в ДОУ	1		

		призовые места (I, II, III)	I	5		
			II	3		
			III	1		
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы)	Вся документация в порядке	3		
			есть замечания по одной из деятельности	2		
			многочисленные замечания	1		
		Выполнение обязанностей не связанных с должностными	См приложение №1			
		Посещение общественных мероприятий, взаимодействие с социумом	Региональный	2		
			Районный	1		
		Самообразование (вебинары, курсы ПК, форумы и др.)		1		
2.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	(по показателям диагностического материала) Высокий	3		
			средний - более 10%	2		
			детей с низким уровне	1		
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях	областной	3		
			Районный	2		
			в ДОУ	1		
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах	соответствие темы недели, полнота и насыщенность оформление изготовление	3		
			дидактического и раздаточного материала	2		
			изготовление наглядного материала для занятий	1		
		За наставничество	3 балла			

4	Работа с родителями и	Наглядная, стендовая информация в приемных, кабинетах привлечение к мероприятиям	Периодичность смены информации Привлечение к мероприятиям, конкурсам 50% родителей (призовые места),	1		
			изготовление поделок для выставок, проведение мастер-классов	3		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)		1		
		Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей), создание психологического комфорта в группе	Жалобы на уровне УО	0		
			На уровне ДОУ	0		
5	Работа с воспитанниками	Случаи травматизма детей в ДОУ		0		
Итого:						

Приложение № 1

к критериям оценивания за качественные показатели воспитателя, старшего воспитателя, музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя-логопеда:

Обязанности не связанные с должностными	Размер балла	Балл	Рассмотрено комиссией
Ведение сайта ДООУ: -обновление документации -ежедневное выставление меню -ежемесячное выставление бюджетной сметы, ежемесячный отчет по РИП -выставление актуальной информации (новости, объявления) -обучение (вебинары).	1 1 1 1 1		
Антитеррор: -ведение тренировочного журнала -ведение журнала инструктажей -обучение - проведение тренировок - обновление документации - оформление стендов в холле	1 1 1 1 1 1		
Пожарная безопасность: - проверка и замена огнетушителей -ведение тренировочного журнала -ведение журнала инструктажей -обучение - проведение тренировок - обновление документации -оформление стендов в холле	1 1 1 1 1 1 1		
Охрана труда: - ведение документации, выдача СИЗ (средства индивидуальной защиты) -разработка положений, инструктажей -ведение журналов -разработка инструкций -проведение инструктажей - обучение - оформление стендов в холле	1 1 1 1 1 1 1		
Районная Инновационная Площадка: -ведение документации -член творческой группы - составление планов -реализация плана -отчетные материалы - изготовление раздаточного материала -защита, выступление, распространение опыта	1 1 1 1 1 1 1		
СЭДД (электронная почта) -принятие писем -отправка писем	1 1		

-просмотр вебинаров	1		
ЭДС (электронный детский сад)			
-сверка детей, помещений, корректировка	1		
-зачисление детей	1		
-просмотр вебинаров	1		
Районная Виртуальная Газета «Дошкольный вестник»			
- редактор статей	1		
- прием статей и проверка	1		
- коррекция, отправка главному редактору	1		
Онлайн агитатор ЕР (партия Единая Россия)	1		
База ОВЗ			
-сверка специалистов, детей	1		
-заполнение сведений	1		
Благоустройство и озеленение территории детского сада	1		
Участие в праздниках ДОУ			
- исполнение ролей не в своей группе	1		
- изготовление костюмов	1		
-оформление зала	1		
-изготовление подарков	1		
Руководитель ММО:(Муниципальных методических объединений)			
-составление планов	1		
-посещение областных стратегических сессий	1		
-подготовка и проведение ММО	1		
-годовой отчет	1		
Организация досуговой деятельности (театр)	1		
Навигатор:			
-размещение, правка программ	1		
-подтверждение заявок	1		
-сверка детей	1		
-просмотр вебинаров	1		
- Сферум -МАХ (просмотр вебинаров)	1		
- работа в социальных сетях:			
- монтаж роликов для поста (акции, конкурсы и тд.)	1		
- активность в сообществах детского сада	2		
Проверка работоспособности КТС (утро)	1		
Поздравление сотрудников с Днем Рождения на стендах в холле	1		
Профсоюз (Районная Первичная Профсоюзная Организация)			
-председатель (член) профсоюзной организации	1		
- обучение	1		
-посещение собраний	1		
-выполнение заданий РППО	1		
-финансист (приобретение подарков)	1		
Работа с ветеранами			
- поздравления и доставка подарков	1		
- отчеты, информация по запросу	1		
-приглашения и доведения информации	1		
ИТОГО			

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ – д/с №7 «Светлячок» им. П.С. Гапоненко

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
учебно-вспомогательного персонала**

N п /п	Критерии	Показатели*	Значение критерия	Разме р (балл)	Балл	Рассмот рено комисси ей
1	2	3	4	5	6	7
Младший воспитатель						
1.	Качество выполняемой работы	Участие в организации педагогического процесса и режима дня Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2		
			Помощь воспитателю в подготовке к занятиям, прогулка	1		
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	Выполнение СанПин, соблюдения графика уборки, проветривания	1		
			своевременная смена постельного белья по графику, эстетический вид спальни	1		
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие предписания	2		
			Отсутствие жалоб	1		
		Соблюдения режима питания	Сервировка стола, соблюдение норм питания, соблюдения гигиены питания	2		
2.	Позитивные результаты деятельности	Сохранения инвентаря Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	Бытовой техники	1		
			Экономное потребление воды и электроэнергии	2		
	Итого					

Приложение №8
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ – д/с №7 «Светлячок» им. П.С. Гапоненко

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
младшего-обслуживающего персонала**

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотр ено комиссие й
1	2	3	4	5	6
Уборщик служебных помещений					
1.	Позитивные результаты деятельности	Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения (содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии)	3		
		Качественная уборка территории санитарной зоны ДОУ, своевременной вынос мусора из помещений ДОУ	3		
		Участие в субботниках	3		
Итого:					

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмот рено комисси ей
1	2	3	4	5	
Рабочий по комплексному обслуживанию здания					
1.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении помещений (прилегающих территорий) учреждения	2		
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	2		
Итого:					

N п / п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотре но комиссии
1	2	3	4	5	6
Уборщик территории					
1.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении помещений (прилегающих территорий) учреждения	2		
		Сохранение имущества на территории	1		
		Выполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	2		
		Качественная уборка территории	2		
		Участие в субботниках	2		
Итого:					

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ – д/с №7 «Светлячок» им. П.С. Гапоненко

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным
работникам**

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотре но комиссии й
1	2	3	4	5	6
Заведующий хозяйством					
1.	Позитивные результаты деятельности	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности)	2		
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов (в складских помещениях, подвале)	2		
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям (СанПиН в части обеспечения температурного, светового режима)	2		
		Отсутствие обоснованных жалоб	2		
Итого:					

N п/ п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотр ено комиссией
1	2	3	4	5	6
Калькулятор					
1.	Позитивные результаты деятельности	Соблюдение требований СанПиН, 10-дневного меню	2		
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2		

		Качественное ведение документации	2		
Итого:					

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотре но комиссие й
1	2	3	4	5	6
Повар					
1.	Позитивные результаты деятельности	Своевременное обеспечение доброкачественного приготовления пищи. Соответствие меню требованиям Сан ПиН	2		
		Обеспечение гигиенической обработки продуктов. Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами	2		
		Качественное обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования пищеблока	2		
		Качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований складских помещений для хранения продуктов	2		
		Отсутствие обоснованных жалоб	2		
Итого:					

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотрено комиссией
1	2	3	4	5	6
Кухонный работник					
1.	Позитивные результаты деятельности	Соблюдение СанПиН	2		
		Сохранность вверенного имущества	2		

		Участие в благоустройстве территории	2		
Итого:					

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотрено комиссией
1	2	3	4	5	6
Машинист по стирке и ремонту спецодежды					
1.	Позитивные результаты деятельности	Обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья	2		
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	2		
		Обеспечение норм САНПиН при стирке белья и содержания помещений прачечной	2		
		Соблюдение графика, сохранность внешнего вида мягкого инвентаря смены белья по группам.	2		
		Отсутствие обоснованных жалоб	2		
Итого:					

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотре но комиссией
1	2	3	4	5	6
Кастелянша					
1.	Позитивные результаты деятельности	Обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья	2		
		Обеспечение норм САНПиН при стирке белья и содержания помещений прачечной	2		
Итого:					

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотре но комиссии й
1	2	3	4	5	6
Сторож					
1.	Позитивные результаты деятельности	Своевременная подача звонков на пульт	2		
		Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей	3		
		Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации, обхода территории, температурного режима	3		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового	3		
		Отсутствие обоснованных жалоб	3		
		Участие в субботниках	2		
		Очистка территории в зимнее время от снега	3		
		Знание правил по антитеррору	2		
		Сохранность вверенного имущества, целостность объектов и территорий	3		
Итого:					

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотре но комиссии й
1	2	3	4	5	6
Сторож-вахтер					
1.	Позитивные результаты деятельности	Своевременная подача звонков на пульт	2		
		Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей	3		

		Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации , обхода территории, температурного режима	3		
		Отсутствие обоснованных жалоб	3		
		Участие в субботниках	2		
		Очистка территории в зимнее время от снега	3		
		Знание правил по антитеррору	2		
		Сохранность вверенного имущества, целостность объектов и территорий	3		
Итого:					

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотрено комиссией
1	2	3	4	5	6
Делопроизводитель					
1.	Позитивные результаты деятельности	Высокое качество организационно-технического обеспечения	2		
		Качественный и своевременный электронный документооборот.	3		
		Организация и хранение документов	3		
		Компьютерная грамотность, владение офисными программами	3		
		Отсутствие обоснованных жалоб	2		
Итого:					

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Балл	Рассмотре но комиссии
1	2	3	4	5	6
Специалист в сфере закупок					
1.	Позитивные результаты деятельности	Качественный и своевременный электронный документооборот.	2		
		Качественное ведение документации	2		
		Отсутствие замечаний в закупках «Электронный магазин»	2		
		Отсутствие обоснованных жалоб	2		
Итого:					

Приложение №10
к Положению о системе оплаты труда работников
МДОУ – д/с №7 «Светлячок» им. П.С. Гапоненко

Лист оценки деятельности (категория работника)_ за _____ период
(месяц, квартал, полугодие, учебный год)
(должность) _____
(ФИО)

Педагогическая нагрузка (для педагогического персонала) (часов) ____
Кол-во отработанных дней (часов) ____

№	Критерий	Показатели по критерию	Зависимост ь (от объема выполненн ой работы (V), фактически отработанн ого времени(X)	Оценка деятельности в баллах		
				работн ика	админист ратором	комис сией
	ИТОГО					

Приложение №11
к Положению о системе оплаты
труда работников
МДОУ-д/с №7 «Светлячок» им.
П.С. Гапоненко

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от « 29 » __09__2026г.
№ 2

Утверждено:
Заведующая _____
приказ от «29 » __09__ 2026 г.
№ 64

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «29» сентября 2026г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ - ДЕТСКИЙ САД № 7 "СВЕТЛЯЧОК" ИМЕНИ ПЕТРА СПИРИДОНОВИЧА ГАПОНЕНКО				
Расчетный листок		Таб.№	СВДС-104	
Подразделение: МДОУ Детский сад №7 СВДС		ЛС №	СВДС-190	
Должность:		1 ст; Норма: 21 д		
Период	Вид начисления / удержания	Параметры	Расчет	Сумма
11/22	Оклад	1-30; 21 д	Бюджет	
11/22	совмещение			
11/22	ночные	35%		
11/22	праздничные			
11/22	вредность			
11/22	Квалификационная категория			
11/22	Стимулирующие выплаты	1-30; 21 д; 100%	Бюджет	
11/22	Районный коэффициент	1-30; 21 д; 25%	Бюджет	
Начислено:				
11/22	Перечислено ч/з банк		Бюджет	
11/22	Взнос в профсоюзный фонд	1%	Бюджет	
11/22	Налог на доходы физических лиц		Бюджет	
Удержано:				
На карту:		0,00	К выдаче:	
Всего	На карту:	0,00	К выдаче:	
в т.ч.:	Начислено:	Удержано:	На карту:	К выдаче:
Бюджет				

Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с **01.09.2026** г. и является неотъемлемой частью коллективного договора и распространяет свое действие на всех работников МДОУ -д/с №7 «Светлячок» им. П.С. Гапоненко.

С дополнительным соглашением ознакомлены:

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

№ 41 (цифрами) сорок один (прописью) листов

Должность

Подпись

« 28 » 09 2022



