

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 25»
660131, г. Красноярск, ул. Воронова, д. 26; тел. (391)220-29-09, (391)220-39-02; e-mail: mbdou25@list.ru
ОГРН 1022402484510; ИНН/КПП 2465040747/246501001

СОГЛАСОВАНО:

Первичная
профсоюзная организация
МАДОУ № 25

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Н.А.Жевлакова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ № 25

 Н.Б.Иванишина

Приказ от 09.04.2021 г. № 60/1



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 25»**

(С изменениями от 01.06.2020 г., от 01.10.2020 г., от 09.04.2021 г.)

Апрель, 2021

г. Красноярск

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 25»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение вводится в муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 25», (далее МАДОУ № 25) и регулирует оплату труда работников учреждения, устанавливает порядок исчисления заработной платы работников учреждения, определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышение качества работы, рост профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защиты и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.

Положение вводится на основании:

а) Устава МАДОУ;

б) Трудового кодекса РФ (ст.74; ст.133-158; ст.282 -288; ст.331-336).

1.3. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

1.4. Положение принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до принятия нового Положения.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- персональные выплаты;

- выплаты стимулирующего характера.

1.7. Обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.8. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.10. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных пунктами 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 2.6. настоящего положения.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников образования:

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 511*
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.»;

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих:

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень		3 511
2-й квалификационный уровень		3 704
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень		3 896

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164
4-й квалификационный уровень	6 208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 282 руб.»;

2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 016
2-й квалификационный уровень	3 161
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 667»

2.5. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.6. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{зар} - Q_{стим} - Q_{отпн},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{зар}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{отпн}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия).

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются:

а. по результатам специальной оценки условий труда;

б. по оценке условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

3.5. На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии руководитель учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа утверждает Перечень конкретных работ по образовательному учреждению, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ:

	Наименование должности	Основание	Размер, в % от ставки
1.	Повар, шеф-повар	Класс вредности 3.1	4

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за фактически выполненную работу.

4.2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Стимулирующие выплаты за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.9. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.10. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C1 \text{балла} \cdot B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

$C1 \text{балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C1 \text{балла} = \left(\sum_{i=1}^n Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}} \right) / \text{SUM} B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

$Q_{стим}$ не может превышать $Q_{стим1}$.

$$Q_{стим1} = Q_{зн} - Q_{гар} - Q_{онт}$$

где:

$Q_{стим1}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зн}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{онт}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{онт} = Q_{баз} \times Nonm / N_{год}$$

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$Nonm$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

4.12. Фонд оплаты труда учреждения распределяется:

фонд оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – 12%;

фонд оплаты труда работников – 88%.

4.13. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – 78%;

фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – 19%;

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 3%.

4.14 Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

фонд окладов – 60%;

фонд выплат – 40%, состоящий из фонда компенсационных выплат 3% и фонда персональных выплат – 37%.

4.15. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд годовых выплат – 30%;

фонд квартальных выплат – 30%;

фонд ежемесячных выплат – 30%;

фонд выплат по итогам работы – 10%.

4.16. Экономия фонда оплаты труда направляется на фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.17. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктами 5.2 и 5.3 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя: должностной оклад; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города [от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск"](#).

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города [от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск"](#).

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением

образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя этого учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 35 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководитель учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий;

- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, его заместителей устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки	Условия	Предельный размер к
-----------------	---------	---------------------

результативности и качества труда			окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.23. Руководителю учреждения, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.26. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и	Условия	Предельный размер (%) от доходов, полученных
------------------------------------	---------	--

качества труда		организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Доход, полученный организацией от приносящей деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%
		0,5
		от 16% до 25,9%
		1,0
		от 26% до 30,9%
		1,5
		от 31% и выше
		2,0

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя):

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	2,7
2	Заместитель руководителя	2,2

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения

Должности	Критерии оценки	Условия		Баллы (*)
		Наименование	Индикатор	
Обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке белья, сторож, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, вахтер.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных работ	Ремонтные работы; погрузочно-разгрузочные работы; работы по благоустройству и озеленению территории	5 часов в месяц	5
			10 часов в месяц	10
			15 часов в месяц	15
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0 замечаний	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Расширение зоны обслуживания	Работа в комиссии по ОТ и пр. Участие в профессиональных и непрофессиональных конкурсах	Постоянно	2
			Участие	5
			Призовое место	5
	Проведение мероприятий в учреждении	Участие в мероприятиях учреждения	Помощь в подготовке или непосредственное участие в мероприятиях	5
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5
			Работа в контрольно-аналитическом режиме	2
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественное проведение генеральных уборок	Состояние помещений и территории учреждения Качественное проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	10
5				
Соблюдение правил по охране труда, техники безопасности	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	100%	2	
Кладовщик, кастелянша	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Не менее 5 часов в месяц	5
	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным циклическим меню	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора и администрации ДООУ, отсутствие жалоб, замены продуктов	0 замечаний	5
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0 замечаний	5

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписания контролирующих органов	Отсутствие предписаний	10	
		Устранение предписаний в установленные сроки	5	
Расширение зоны обслуживания	Работа в комиссии по ОТ и пр.	Работа в контрольно-аналитическом режиме	5	
		регулярно	2	
	Работа с другими организациями	регулярно	5	
		Выполнение поручений	Качественно, в срок	5
	Участие в профессиональных и непрофессиональных конкурсах	Участие	5	
Призовое место		5		
Проведение мероприятий в учреждении	Участие в мероприятиях учреждения	Пошив костюмов (по количеству)	10	
		Изготовление элементов костюма	3	
		Изготовление атрибутов (по количеству)	2	
		Помощь в оформлении помещения	2	
		Пошив спец.одежды (по количеству)	5	
		Пошив портьер (по количеству)	10	
		Пошив постельного белья (по количеству)	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественное проведение генеральных уборок	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	5	
	За особые условия труда		5	
Соблюдение правил по ОТ, ТБ, ПБ	Отсутствие замечаний	0 замечаний	2	
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	5	
		Выполнение работ повышенной юридической и материальной ответственности	Образцовое ведение документации, своевременное предоставление бухгалтерской отчетности	Без замечаний
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5
			Работа в контрольно-аналитическом режиме	2
	Обеспечение сохранности технологического оборудования	Отсутствие замечаний	0	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	5
Соблюдение норм в	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	5	

	приготовлении пищи согласно цикличному меню	надзорных органов	медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов		
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов		5	
	Расширение зоны обслуживания	Участие в профессиональных и непрофессиональных конкурсах		Участие/призовое место	5/10
		Выполнение поручений		Качественно, в срок	5
	Проведение мероприятий в учреждении	Участие в мероприятиях учреждения		Помощь в подготовке или непосредственное участие в мероприятиях	5
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Содержание помещений, участка в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения		Отсутствие замечаний администрации учреждения	5
Качественное приготовление пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи			5	
Учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур		Отсутствие замечаний мед.персонала, администрации учреждения по результатам оперативного, тематического контроля	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, погрузочно-разгрузочные работы		Подготовка помещений, территории ДОУ к новому учебному году., ЛОП	5
				Ремонтные работы	5
				Работы по благоустройству и озеленению	3
				Погрузочно-разгрузочные работы	5
		За расширение зоны обслуживания		Работа в комиссии по ОТ и пр.	2
				Своеврем. выполнение поручений	3
				Участие в непрофессион.конкурсах	5
	Проведение досугов, праздников и пр. мероприятий для детей			Помощь в подготовке и проведении мероприятий: оформление помещений; изготовление костюмов, атрибутов; участие в качестве персонажа (за 1 утренник); фото и видео отчеты и прочее (за каждый)	2
		Участие в реализации образовательных проектов		1 проект	10
				Пополнение, обновление ПРС в рамках ОП и тематического планирования	5

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля и плановых проверок	5	
	Сохранение материальных ценностей	Отсутствие замечаний комиссии	Отсутствие замечаний по сохранению материальных ценностей по результатам инвентаризации	5	
Учебно-вспомогательный персонал: секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	5	
			Выстроенная система хранения архивных документов	5	
			Своевременное предоставление информации в органы государственной и муниципальной власти	5	
			Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	5	
			Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	5	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Постоянно, без замечаний	5	
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений Участие в мероприятиях	Качественно, в срок	5	
			Участие в подготовке мероприятия	5	
			Непосредственное участие в мероприятии	5	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	5	
	Специалист по охране труда	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20	
проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности		оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5	
			свыше 1	15	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30		

	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
выплаты за качество выполняемых работ				
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30
Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	обеспечение закупок для нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	3
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам		своевременное и полное представление отчетности
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	2
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	3
Выплаты за качество выполняемых работ				
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	3	
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	4	
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и	отсутствие замечаний	3	

	надзорных органов			
Педагогические работники: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация систематической работы по укреплению здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья детей	Организация, проведение/ участие в праздниках, мероприятиях (Дни открытых дверей, Дни здоровья и пр.)	2/1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения детей	Участие в смотрах-конк., соревн-х, фестивалях и пр.	Участие детей/ призовое место в мероприятиях на разном уровне: округа; района; города (за 1 мероприятие)	2/3
	Эффективность работы с родителями	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса, достижения детей	Наличие отчетных мероприятий (утренники, праздники, досуги и пр.)	2
			Нетрадиционные формы предъявления родителям результатов образовательного процесса	2
	Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	Участие в творческой, рабочей группе, комиссии ДООУ, района	1
			Ведение дополнительной документации (протоколов, отчетов и пр.)	1
			Выполнение поручений качественно, в полном объеме	1
			Подготовка материала для сайта ДООУ/поддержание в актуальном состоянии личной страницы на сайте ДООУ	1
			Подготовка помещений ДООУ к новому учебному году	3
			Оформление участка, огорода, цветника в рамках конкурса	2
			За увеличение объема выполняемой работы.	Организация и проведение мероприятий для детей различной направленности
Помощь в подготовке и проведении мероприятий: оформление помещения, костюмы, атрибуты, участие в качестве персонажа (за 1 утренник); фото или видео отчеты; составление презентаций; помощь в организации и пр. (за каждый)		1		
Участие в проектах, акциях, выставках на уровне ДООУ, округа, района; призовое место в ДООУ		2		
		Участие в непрофессиональных	2	

		конкурсах, соревнованиях		
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Выстраивание ВОП в соответствии с ООП, проведение специально организованной деятельности высокого качества	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов по результатам оперативного, тематического контроля и плановых проверок	2	
		Проявление инициативы, творчества при организации ППРС зала (ДОУ)	2	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие/ призовое место в профессиональных конкурсах	3/5	
		Участие/ призовое место в конкурсе «Моя педагогическая инициатива»	10/20	
	Работа в профессиональных объединениях и сообществах педагогов	Продуктивное участие в работе МБДОУ, округа, района, города	3	
		Руководство	2	
	Обобщение, презентация, тиражирование опыта	Демонстрация эффективных приемов, технологий, методик, форм работы; инновации при организации РППС(творческий отчет, мастер-класс, педсовет, педчас, форум, собрание, конференция, семинар и пр.)	3	
		Публикации, изданные пособия, буклеты, дистанционный материал; участие в интернет-конкурсах	1	
		Проведение досуговых мероприятий с детьми	Высокий уровень подготовки, организации мероприятия	2
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и(или) внедрение авторских программ, проектов, ведение исследовательской д-ти	Разработка и (или) внедрение программ, проектов, новых технологий, форм, методов, приемов при организации образоват. процесса; представление результатов	2
Участие в разработке: Образовательной программы/Программы по Здоровью/Программы развития и пр. (оформленность материала)			1	
Педагогические работники: воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		Высокий уровень посещаемости	От 75-79%	1
			от 80% и выше	2
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения воспитанников	Участие в смотрах-конкурсах,	Призовое место (за 1 мероприятие)	3	

	соревнованиях на уровне округа, района, города	Участие/интернет-конкурсах (за 1 меропр.)	2/1
Участие в инновационной деятельности	Разработка и(или) внедрение авторских программ, проектов, ведение исследовательской деятельности	Разработка и (или) внедрение программ, проектов; новых технологий, форм, методов, приемов при организации обр.проц.(представление результ.)	2
	Разработка отдельных частей программы	Образовательной программы/Программы по Здоровью/Программы развития и пр. (оформленность материала)	1
Эффективность работы с родителями	Организация работы с родителями в рамках ДОУ	Внедрение, использование нетрадиционных форм работы с родителями (клуб, гостиная, проектная деятельность, пр.)	2
		Привлечение родителей к укреплению мат.-технической базы, помощь в создании ПРС группы, ДОУ	2
Осуществление дополнительных работы	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	Оформление участка, огорода, цветника и пр. в рамках конкурса	2
		Проектирование и внедрение ландшафтного дизайна территории	3
		Качественная подготовка группы к учебному году, Л.О.П; ремонтные работы	3
	За расширение зоны обслуживания	Участие в творческой, рабочей группе, комиссии ДОУ, района	1
		Работа по наставничеству в соответствии с планом	1
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	2
		Ведение дополнительной документации (протоколов, отчетов и пр.)	1
		Оперативное выполнение поручений	1
		Подготовка материала для сайта ДОУ/поддержание в актуальном состоянии личной страницы на сайте ДОУ	1
		За увеличение объема выполняемой работы	Организация и проведение мероприятий для детей различной направленности
	Помощь в подготовке и проведении мероприятий: оформление помещения; подготовка костюмов, атрибутов; и пр.участие в качестве персонажа (за 1 утренник);фото и видео отчеты; составление	1	

			презентаций; помощь в организации и прочее (за каждый)	
			Участие в проектах, акциях, выставках на уровне ДОУ, округа, района; призовое место в ДОУ	2
			Участие (победа) в непрофессиональных конкурсах, соревнованиях	2
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с ООП, проведение специально организованной деятельности высокого качества	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов по результатам оперативного тематического контроля и плановых проверок	2	
		Проявление инициативы, творчества при организации ППРС группы (ДОУ)	2	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие в профессиональных конкурсах	3	
		Призовое место в конкурсе	5	
		Участие/ победа в конкурсе «Моя педагогическая инициатива»	10/20	
	Работа в профессиональных объединениях и сообществах педагогов	Продуктивное участие в работе	3	
		Руководство	2	
	Обобщение, презентация, тиражирование опыта	Демонстрация эффективных приемов, технологий, методик, форм работы; инновации при организации ППРС (творческий отчет, мастер-класс, педсовет, педчас, форум, собрание, конференция, семинар и пр.)	3	
		Публикации, изданные пособия, буклеты, дистанционный материал; участие в интернет-конкурсах	1	
	Проведение досуговых мероприятий с детьми	Высокий уровень подготовки, организации мероприятия	2	
	Педагогические			
работники: педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Система работы по сохранению и укреплению восстановлению психического здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического здоровья детей	Организация , проведение / участие в праздниках, мероприятиях (Дни открытых дверей, недели психологии и пр.)	2/1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Эффективность работы с родителями	Организация и участие в создании нетрадиционных форм работы с родителями	Наличие нетрадиционных форм взаимодействия и сотрудничества с родителями (мастер-класс, клуб, гостиная, выпуск газеты)	2	
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогической коррекции, работа с родителями, пед.коллективом	Профилактическая работа по адаптации вновь прибывших детей/ в период подготовки детей к школе	2	
		Работа в ПМПк учреждения	Планирование деятельности, оформление протоколов ПМПк и пр.отчетной документации	2	
	Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	Участие в творческой, рабочей группе, комиссии ДООУ, района	1	
			Оперативное выполнение поручений. Подготовка отчетной документации (акты, справки, протоколы и пр., не предусмотренных Д.И.)	1	
			Участие в проведении работ по подготовке помещений ДООУ к новому учебному году	3	
				Организация и проведение мероприятий для детей различной направленности	1
				Помощь в подготовке и проведении мероприятий: оформление помещения, костюмы, атрибуты, участие в качестве персонажа (за 1 утренник) фото или видео отчеты; составление презентаций; помощь в организации и пр. (за каждый)	1
				Подготовка материала для сайта ДООУ/поддержание в актуальном состоянии личной страницы на сайте ДООУ	1
	Участие, победа в непрофессиональных конкурсах, соровн-х			2	
		Участие в проектах, акциях, выставках (ДООУ, округ, район и т.д.), призовое место в ДООУ	2		
Выплаты за качество выполняемых работ					

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация психолого-педагогической деятельности в соответствии с ООП, проведение НОД высокого качества	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов по результатам оперативного, тематического контроля и плановых проверок	2	
			Проявление инициативы, творчества при организации ППРС кабинета (ДОУ)	2	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие/ призовое место в профессиональных конкурсах	3/5	
			Участие в конкурсе «Моя педагогическая инициатива»	10	
		Работа в профессиональных объединениях и сообществах педагогов	Продуктивное участие в работе МБДОУ, округа, района, города	3	
			Руководство	2	
		Обобщение, презентация, тиражирование опыта	Демонстрация эффективных приемов, технологий, методик, форм работы, инновации при организации РППС (творческий отчет, мастер-класс, педсовет, педчас, форум, собрание, конференция, семинар и пр.)	3	
			Публикации, изданные пособия, буклеты, дистанционный материал; участие в интернет-конкурсах	1	
		Проведение досуговых мероприятий с детьми	Высокий уровень подготовки, организации мероприятия	2	
		Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, проектов, ведение исследовательской д-ти	Разработка и внедрение программ, проектов, новых технологий, форм, методов, приемов при организации образоват. процесса; представление результатов	2
				Участие в разработке: Образовательной программы/Программы по Здоровью/Программы развития и пр. (оформленность материала)	1
		Педагогические работники: старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образоват-й деятельностью	За участие/ призовое место в разработке и реализации проектов, программ		Уровень: ДОУ Округ, район, город, край, РФ	2/3	

Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспит-ов	Разработка программ здоровья/оздоровительных проектов	2
		Организация и осуществление контроля в ДОУ	1
Обеспечение методического уровня организации ОП	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	План работы и результаты. Оформленность материала	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	Разработка и(или) внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы Представление результатов реализации программ	3
	Разработка отдельных частей программы (образовательной, здоровья, Программы развития)	Оформленность материала	2
	Руководство творческими группами, объединениями	Наличие протоколов заседаний, актов, отчетов и пр.	2
	Тиражирование опыта	Публикации, наличие методических разработок, статей.	2
Осуществление дополнительных работ, увеличение объема выполняемой работы	Выполнение поручений	Качественно, в срок	2
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Оформление помещения / подготовка костюмов / подбор сценарного материала /Изготовление атрибутов/Пошив костюмов и пр.Исполнение ролей (1 утренник)	1
		Участие в творческих, спортивных мероприятиях среди работников ДОУ	2
	Подготовка материалов для сайта	фото, видео отчеты, информация	1
		Ведение личных страниц педагогов	1
	Ведение документации	Ведение протоколов педсоветов, общего собрания трудового коллектива, общего родительского собрания.	1
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Работа с родителями	Организация и проведение мероприятий, способствующих психолого – педагогическому просвещению родителей, активизации совместного взаимодействия.	Наличие плана, сценария, конспекта мероприятий. Соблюдение графика.	2
		Акции, мастер – классы, круглые столы, родительские клубы, гостиные, проекты, практикумы (общие по ДОУ)	2

	Высокий уровень педмастерства	Демонстрация инновационных форм, приемов	Организация открытых мероприятий в соответствии с ФГОС ДО	2
		Проявление инициативы, творчества при организации ППРС групп, ДОУ	Высокий уровень организации ППРС групп, ДОУ	3
		Демонстрация педагогического опыта	Педсоветы, мастер-классы, открытые мероприятия, конференции, творческие отчеты	2
		Проведение досуговых мероприятий с детьми	Высокий уровень организации	2
		Участие (личное и (или) сопровождение педагогов) в конкурсах профессионального мастерства	Участие на различных уровнях	3
	Победа в конкурсах		5	

Техник- программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Оперативность выполняемой работы	Отсутствие замечаний по техническому обеспечению документооборота	Отсутствие замечаний	5
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	5
	Эффективность работы	Своевременная установка (обновление) программного обеспечения/ поддержка работы локальной сети	Отсутствие замечаний по ведению	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Своевременное выполнение поручений, в полном объеме	3
		Участие в подготовке мероприятий	Помощь в подготовке мероприятий	3
	Выплаты за качество выполняемой работы			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний	3
	Ведение документооборота	Поддержание	Отсутствие замечаний	5

	на высоком качественном уровне	бесперебойного документооборота		
--	--------------------------------	---------------------------------	--	--

Приложение № 2
к Положению

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <****>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <****>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <****>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <****>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
1	2	3
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <****>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <****>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего).

Краевые выплаты воспитателям, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде

выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), и выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

Приложение № 3 к Положению

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4к Положению

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, его заместителей

Критерии оценки эффективности и качества деятельности руководителя учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выраженный в %
	Наименование	индикатор	
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
		отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
		отсутствие фактов ухода детей из учреждения	5%

		приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%	
	реализация плана мероприятий («дорожной карты») по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%	
	информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%	
	дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов	5%	
	качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%	
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%	
	тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%	
кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%	
	участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие участников, победителей	2% 5%	
	обеспечение принципа «открытости» системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%	
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%	
	участие в городских коллегияльных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%	
	профессиональные достижения руководителя		участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация)	2%
			2 и более выступлений (публикаций)	5%
		личные победы в профессиональных конкурсах (1–3 место)	5%	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
образовательные результаты	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%	
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	5%	
			2%	
			2%	
	воспитательная работа	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
выплаты за качество выполняемых работ				
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%	
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%	
		предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5%	
			10%	
наличие контрактов с частными дошкольными	1 контракт	2%		

	учреждениями		
Критерии оценки эффективности и качества деятельности заместителя заведующего по УВР	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выраженный в %
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией (пополнение фонда методической литературы, учебно-методических пособий, игрушек)/ материальная ответственность	10
	Наличие высококвалифицированных кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию/ сопровождения аттестуемых в межаттестационный период согласно графика аттестации	20
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий.	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки/ наличие контрольных мероприятий за соблюдением требований СанПиНа при организации УВП/ организация и проведение работы по подготовке помещений и участков к осенне-зимнему периоду (ЛЮП, учебному году)	20
	Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие реализации программы развития педагогических кадров: участие в работе или руководство профессиональными объединениями и сообществами педагогов/ сопровождение педагогов в работе по самообразованию, по подготовке к методическим мероприятиям; наличие и выполнение плана повышения квалификации педагогов/ организация работы по наставничеству	10
Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замечаний Роспотребнадзора/ контроль за соблюдением режима питания (наличие аналитических материалов: карты наблюдения, контрольные таблицы и т.д.)	10 10
	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и контроль за проведением мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников;	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	<ul style="list-style-type: none"> участие и победы педагогов (личное участие) в профессиональных конкурсах разного уровня распространение, презентация опыта работы на разном уровне разработка и реализация проектов разного уровня оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий организация методических мероприятий (открытые просмотры, презентации, аукционы, мастер-классы и т.д.) разного уровня/ 	10
	Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, соревнованиях	<ul style="list-style-type: none"> участие воспитанников в конкурсах, смотрах, соревнованиях на разных уровнях/ наличие воспитанников призеров, победителей разного уровня/ системный подход в подготовке детей к участию в конкурсах, смотрах, соревнованиях на разных уровнях. 	10
Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	Работа в первичной профсоюзной организации/ комиссии по охране труда;	10
		Выполнение обязанностей председателя комиссии по НСОТ	10
		Выполнение обязанностей контрактного управляющего	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ, проектов и локальных актов учреждения	Разработка и реализация программ и проектов/ Разработка локальных актов учреждения	10
	Своевременное предоставление информации о работе	Работа с сайтом (интернет ресурсом)/ ведение оперативной отчетной документации различной направленности;	10

	учреждения:		
--	-------------	--	--

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения заместителя заведующего по АХР	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выраженный в %
	наименование	индикатор	

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> в соответствии с лицензией 	10
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	-отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки; -контроль за соблюдением требований СанПиНа при организации образовательного процесса и режимных моментов, инструкций по охране труда	10 10
		-Организация и проведение работы по подготовке помещений и участков: <ul style="list-style-type: none"> к осенне-зимнему периоду / к летнему оздоровительному периоду / к новому учебному году 	20
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Плановое исполнение бюджета	20
Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замечаний Роспотребнадзора; контроль за соблюдением режима питания; наличие аналитических материалов (карты наблюдения, контрольные таблицы и т.д.)	10
	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и контроль за проведением мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников;	10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Ремонтные работы	20
		Работы по благоустройству и озеленению	10
	За расширение зоны обслуживания	Работа в первичной профсоюзной организации/ комиссии по охране труда/ аттестационной комиссии/ комиссии по НСОТ.	10
	За увеличение объема выполненных работ	Сохранение материальных ценностей/ материальная ответственность	10
		Помощь в подготовке и проведении мероприятий различной направленности	10

Выплаты за качество выполняемых работ

Эффективность управленческой деятельности	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	10
	Выполнение работ повышенной юридической и материальной ответственности	Образцовое ведение документации и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности	10