

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 315» (МБДОУ № 315)
660119 Красноярск, ул. Микуцкого, 4, т. 225 – 40 – 08, e-mail: dou315@mailkrsk.ru
ИНН 2465040909КПП 246501001 ОГРН 1022402489416

СОГЛАСОВАНО:
Председатель родительского
комитета МБДОУ № 315
Председатель З.А.Сивкова /Сивкова/

Утверждаю:
И.о.заведующего МБДОУ № 315

_____ Н.А.Чанчикова

СОГЛАСОВАНО:
Общее собрание трудового
коллектива МБДОУ № 315
Протокол № 6 от 01.07.2022г.
Председатель ППО М.В.Рузаева /Рузаева/

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ДЕТСКИЙ САД № 315»

Утверждено и введено в действие
приказом и.о. заведующего МБДОУ № 315
от 01.07.2022 года № 80-4/п

Красноярск 2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №315» (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ № 315, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1. Уставом МБДОУ;

2. Трудовым кодексом РФ;

3. Постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2014 № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

1.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

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

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, 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.

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

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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,

определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 813*
2-й квалификационный уровень		4 231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 руб.»

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 231
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 650 руб.».

2.5. Минимальные размеры окладов рабочих:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 275
2-й квалификационный уровень	3 433
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 650

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 154»

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.6.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.6.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.6.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.6.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.6.4. 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
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных	50

2.6.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.6.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.6.4 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:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ - 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;

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

$Q_{\text{отп}}$ - 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) РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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 положениях об оплате труда учреждения 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.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <***>	20
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15
3	За ненормированный рабочий день	15
4	Руководителям дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

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

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств 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), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела 1 настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

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

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

4.10. 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 учреждения определяются согласно приложениям 1,2,3,4,5,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19 к настоящему Положению..

4.11. 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), обеспечения региональной выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.12. Виды и размер 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 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 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 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, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, 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	20%

	продуктов при организации питания	
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.

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

<****> Краевые выплаты воспитателям учреждения, реализующих 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), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

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).

4.12.1. 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.

4.12.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат

компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты 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.

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. Размер выплат по итогам работы работникам учреждения:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95%	50

		выделенного объема средств	
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	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

4.16. 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:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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).

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$,

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - 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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по

решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Оплата труда руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения 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, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером 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.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителей, их заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений 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, в соответствии с приложением 20 к настоящему Положению.

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.

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, согласно приложению 21 к настоящему Положению.

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 Красноярска".

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 руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом III 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 руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.12. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений 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 руководителя учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.12.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

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. 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.

6.15. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются согласно приложению 6, 22 к настоящему Положению.

6.16. Руководителю, заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	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 почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова	35%

	"Заслуженный" <*>	
	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.

6.17. 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, главных бухгалтеров учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

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

6.18. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к 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%

6.19. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.20. Руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.21. 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.

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

6.23. 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 руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный	доля доходов	от 1% до 15,9%	0,5

организацией от приносящей доход деятельности	организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 23 к настоящему Положению.

ТАБЛИЦЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ДОЛЖНОСТЯМ

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		проценты
		наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	Создание условий для осуществления учебно - воспитательного процесса	материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	20%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
			поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	15%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
ИТОГО:				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.)	15%
			участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, психолого-медико-педагогических консилиумах, работа в социуме (выступления, организация выставок и др.)	10%
			оформление методической документации (образовательной программы, программы развития учреждения, материалов оперативно-тематического контроля и т.д.)	15%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	10%
			мониторинг	10%

		организация и контроль образовательного процесса	Высокая организация работы методического кабинета, способствующих достижению позитивных результатов воспитания	15%
		сотрудничество с другими учреждениями (школами, музеями, библиотеками)	высокий уровень	10%
		Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10%
		Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе	работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций участие в конференциях в режиме on-line, дистанционных форм обучения, использование электронных учебно-методических комплектов	15%
	Осуществление дополнительных работ	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	оперативное выполнение	15%
			За работу в контрольно-аналитическом режиме (ЭК);	20%
ИТОГО:				
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	10%
			Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы	20%

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда сотрудника	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата
		Наименование	Индикатор		
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 80 баллов				
	1. Ведение профессиональной документации (анализ по теме самообразования, протоколы педсоветов и др. форм метод. работы)		Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, культура оформления	10	На месяц
			Участие в создании общей базы по планированию, разработке нормативных документов, локальных актов	10	На месяц

	2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью ДОУ		Работа по теме самообразования: наработка авторского материала, реализация дополнительных проектов; экскурсионные программы; организация работы с родителями, направленная на повышение имиджа ДОУ	5	На месяц
			Публикации в печатных изданиях; размещение информации в интернет-ресурсах (официальный сайт учреждения; личный сайт) (за один факт публикации)	8	На месяц
	3. Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий; выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний администрации	10	На месяц
	4. Сохранение здоровья детей в учреждении	Создание и реализация проектов и программ, направленных на сохранение здоровья детей	Наличие программы	5	На месяц
ИТОГО:					
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 70 баллов					
	5. Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания и образования	Наличие программы, утвержденной педагогом и её реализация	5	На месяц
	6. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники и т.п.	Исполнение роли: - главная (за один факт участия); - второстепенная (за один факт участия)	4 2	На месяц
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за один факт): изготовление декорации, атрибутов	2	На месяц
			активное участие в оформлении	5	На месяц

			помещения для праздника		
			Разработка сценария общего мероприятия в ДОУ	5	На месяц
			Участие в различных выставках, конкурсах на уровне (за 1 факт участия): - района - города, края	2 5	На месяц
			Победа в конкурсах (за один факт победы)	5	На месяц
7.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении дополнительных работ по благоустройству территории и учреждения, подготовка к новому учебному году	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	На месяц	
		Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	На месяц	
		Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	На месяц	
	За расширение зоны обслуживания	Активное участие в деятельности ГМО, РМО, ОМО, семинарах, форумах, конференциях, акциях	5	На месяц	
	Работа в экспертных группах и комиссиях, жюри, ПМПК	Руководство работой творческой группы, комиссией МБДОУ, методическими объединениями педагогов	4	На месяц	
		Участие в работе комиссии разного уровня ДОУ (за один факт участия):	3	На месяц	
		Деятельность, способствующая эффективной реализации ВОП (за один факт деятельности)	1	На месяц	

			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	На месяц
ИТОГО:					
Выплаты за качество выполняемых работ, не более 20 баллов					
	8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов, семинаров, педсоветов	10	На месяц
ИТОГО					

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата
		Наименование	Индикатор		
Воспитатель					
	1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 70 баллов					
	1. Обеспечение занятости детей	Организация образовательного процесса через совместную деятельность взрослого и воспитанников (в различных видах детской деятельности, в ходе режимных моментов), самостоятельную деятельность детей	Своевременность подачи документации: полнота содержания, культура оформления, соответствие нормативным регламентирующим документам	5	на месяц
			Использование современных форм и методов в образовательном процессе (решение проблемных ситуаций, экспериментирование, моделирование, реализация проекта, др.)	10	на месяц
			Работы по теме самообразования: наработка авторского материала; проведение мероприятий по представлению опыта	5	на месяц
			Участие в создании общей базы по планированию в ДОУ, разработке нормативных документов	5	на месяц
	2. Организация работы по	Система работы по сохранению и	Посещаемость детей: от 80% и более	2	на месяц

	укреплению здоровья воспитанников	укреплению здоровья детей	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма	10	на месяц
			Регулярное проведение мероприятий закаливающего характера	3	на месяц
		Организация работы по адаптации вновь поступивших детей	Вновь поступившие дети в дошкольные группы	5	на месяц
			Работа с детьми ОВЗ (заключение)	5	на месяц
			Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов	5	на месяц
			ИТОГО		
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 120 баллов			
3.Участие в инновационной деятельности и	Разработка и внедрение авторских программ воспитания, руководство творческими группами, методическими объединениями педагогов	Наличие авторской программы воспитания, утвержденной педсоветом, ее реализация	3	на месяц	
		Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	2	на месяц	
4.Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	10	на месяц	
		Организация совместного мероприятия (досуг, мастер-класс, семинар, викторина)	3	на месяц	
		Работа с неблагополучными и находящимися в СОП семьями воспитанников	2	на месяц	
		Оплата родителями содержания ребенка в ДОУ 100%	5	на месяц	
		Организация партнерских отношений с родителями на уровне: группы ДОУ	4 5	на месяц	
5.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении дополнительных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц	
		Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц	
		Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц	
		Выращивание рассады	3	на месяц	
		Участие в разработке коллективного договора, в работе творческих групп	3	на месяц	
		Расширение зоны обслуживания	Высокий уровень выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего	5	на месяц

			процесса или уставной деятельностью учреждения		
			Участие в работе комиссии разного уровня ДОУ (за один факт участия)	3	на месяц
			Совмещение групп (за исключением летнего периода)	3	на месяц
			Деятельность, способствующая эффективной реализации ВОП (за один факт деятельности)	1	на месяц
	Увеличение объема выполняемой работы, организация кружковой работы, участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (спартакиадах, творческих конкурсах)		Активное участие в деятельности ГМО, РМО, ОМО, семинарах, форумах, конференциях, акциях	5	на месяц
			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц
			Творческие конкурсы: участие на уровне (за один факт участия):		на месяц
			- ДОУ	1	
			- района	2	
			- города	3	
			Победа в конкурсах (за один факт победы)	5	на месяц
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за один факт):		на месяц
			- подготовка детей к мероприятиям	3	
			- изготовление атрибутов, декораций	2	
			Разработка сценария общего мероприятия ДОУ	5	на месяц
			Активное участие в оформлении помещения для праздника	5	на месяц
			Пошив костюмов (по количеству)	5	на месяц
			Исполнение роли:		на месяц
		- главная роль (за 1 факт участия)	4		
		- второстепенная роль (за 1 факт участия)	2		
		Публикации в печатных изданиях; размещение информации в интернет-ресурсах (официальный сайт учреждения; личный сайт) (за один факт публикации)	4	на месяц	
			ИТОГО		
		Выплаты за качество выполняемых работ, не более 50 баллов			
6.Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение НОД высокого качества		Пополнение и обновление предметно-развивающей среды в рамках образовательной программы (новизна, качество, изготовление дидактического и игрового материала)	10	на месяц
			Проведение занятий с детьми высокого качества в рамках наставничества (район, город, край)	5	на месяц
			Использование культурных практик в работе с детьми (клубный час, детский мастер-класс, волонтерское движение, кружковая работа и т.п.)	5	на месяц

			Использование эффективных приемов, методик для успешного освоения детьми знаний, умений, навыков в соответствии с программой дошкольного образования (указывать каких), высокий уровень проведения педагогических мероприятий	3	на месяц	
			Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов и демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчётов, семинаров, педсоветов	5	на месяц	
			Обобщение опыта работы на уровне района, города, края	3	на месяц	
			Участие в конкурсах профессионального мастерства	5	на месяц	
			ИТОГО			
		ИТОГО (общее количество баллов)				

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		Наименование	Индикатор			
		1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов						
Музыкальный руководитель	П.1 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Своевременность подачи документации: полнота содержания, культура оформления, соответствие нормативным регламентирующим документам		5	на месяц	
		Участие в создании общей базы по планированию в ДОУ, разработке нормативных документов		5	на месяц	
		Работы по теме самообразования: наработка авторского материала; проведение мероприятий по представлению опыта, разработка и реализация проектов		5	на месяц	
	П.2 Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Система работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение утренней гимнастики	1	на месяц	
			Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5	на месяц	
		Организация праздников здоровья, спартакиад, дней здоровья и т.д.	2	на месяц		
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 170 баллов					
		П.3 Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Разработка и реализация рабочей программы,	3	на месяц

			утвержденной педсоветом		
	П.4 Эффективная реализация образовательного процесса	Победа в смотрах-конкурсах, соревнованиях на уровне округа, района, города, края	Победа в конкурсах (за один факт победы)	5	на месяц
	П.5 Организация здоровьесберегающей среды	Система работы по сохранению и укреплению здоровья детей	Отсутствие травм, несчастных случаев	10	на месяц
		Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Организация и проведение совместного мероприятия с родителями (праздник, утренник, развлечение, досуг) (за один факт организации)	5	на месяц
			Организация партнерских отношений с родителями	3	на месяц
	П.6 Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении дополнительных работ по благоустройству учреждения и озеленению территории	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц
		Расширение зоны обслуживания	Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц
			Ежедневная систематическая влажная уборка помещения (зала)	5	на месяц
			Участие в разработке коллективного договора, в работе творческих групп	3	на месяц
			Участие в работе комиссии разного уровня ДОУ (за один факт участия)	3	на месяц
			Деятельность, способствующая эффективной реализации ВОП (за один факт деятельности)	1	на месяц

			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц
			Активное участие в деятельности ГМО, РМО, ОМО, семинарах, форумах, конференциях, акциях	5	на месяц
		Увеличение объема выполняемой работы, организация кружковой работы, участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (спартакиадах, творческих конкурсах)	Творческие конкурсы: Участие на уровне (за один факт участия): - ДОУ - района - города	1 2 3	на месяц
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за один факт): - подготовка детей к мероприятиям - изготовление атрибутов, декораций	3 2	на месяц
			Разработка сценария общего мероприятия ДОУ	5	на месяц
			Активное участие в оформлении помещения для праздника	5	на месяц
			Пошив костюмов (по количеству)	5	на месяц
			Запись фонограмм	3	на месяц
			Обучение сотрудников артистическим навыкам	2	на месяц
			Постановка театрализованных и вокальных композиций для различных мероприятий	3	на месяц
			Исполнение роли: - главная роль (за 1 факт участия) - второстепенная роль (за 1 факт участия)	4 2	на месяц
			Публикации в печатных изданиях; размещение информации в интернет-ресурсах (официальный сайт учреждения; личный сайт) (за	4	на месяц

			один факт публикации)		
			Разработка и реализация рабочей программы, утвержденной педсоветом	3	на месяц
			Победа в конкурсах (за один факт победы)	5	на месяц
	П.7 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) на уровне района, города	Обеспечение работы в соответствии с планом	2	на месяц
	ИТОГО:				
	Выплаты за качество выполняемых работ, не более 115 баллов				
	П.8 Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой обучения и воспитания, высокий уровень проведения занятий с детьми	Пополнение и обновление предметно-развивающей среды в рамках образовательной программы (новизна, качество, изготовление дидактического и игрового материала)	10	на месяц
Использование эффективных приемов, методик для успешного освоения детьми знаний, умений, навыков в соответствии с программой дошкольного образования (указывать каких), высокий уровень проведения педагогических мероприятий			3	на месяц	
Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов и демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчётов, семинаров, педсоветов			5	на месяц	
Обобщение опыта работы на уровне района, города, края			3	на месяц	

			Участие в конкурсах профессионального мастерства, проведение занятий с детьми высокого качества в рамках наставничества (район, город)	5	на месяц
	ИТОГО (общее количество баллов)				

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
Инструктор по физической культуре		Наименование	Индикатор			
	1	2	3	4	5	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов					
	П.1 Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Своевременность подачи документации: полнота содержания, культура оформления, соответствие нормативным регламентирующим документам			5	на месяц
		Участие в создании общей базы по планированию в ДОУ, разработке нормативных документов			5	на месяц
		Работы по теме самообразования: наработка авторского материала; проведение мероприятий по представлению опыта, разработка и реализация проектов			5	на месяц
	П.2 Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	Система работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов		5	на месяц
			Организация праздников здоровья, спартакиад, дней здоровья и т.д.		4	на месяц
			ИТОГО:			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 170 баллов					
	П.3 Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Разработка и реализация рабочей программы, утвержденной педсоветом		3	на месяц
	П.4 Эффективная реализация образовательного процесса	Победа в смотрах-конкурсах, соревнованиях на уровне округа, района, города, края	Призовое место: - округ, район - город, край		3 5	на месяц
			Отсутствие травм, несчастных случаев		10	на месяц
П.5 Организация здоровьесберегающей среды	Система работы по сохранению и укреплению здоровья детей	Отсутствие травм, несчастных случаев		10	на месяц	
		Организация партнерских отношений с родителями		3	на месяц	

		Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Организация и проведение совместного мероприятия с родителями (праздник, утренник, развлечения, досуг) (за один факт организации)	5	на месяц
	П.6 Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении дополнительных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц
			Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц
			Ежедневная систематическая влажная уборка помещения (зала)	5	на месяц
			Участие в разработке коллективного договора, в работе творческих групп	3	на месяц
		Расширение зоны обслуживания	Участие в работе комиссии разного уровня ДОУ (за один факт участия)	3	на месяц
			Деятельность, способствующая эффективной реализации ВОП (за один факт деятельности)	1	на месяц
		Увеличение объема выполняемой работы, организация кружковой работы, участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (спартакиадах, творческих конкурсах)	Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц
			Активное участие в деятельности ГМО, РМО, ОМО, семинарах, форумах, конференциях, акциях	5	на месяц
			Творческие конкурсы: Участие на уровне (за один факт участия): - ДОУ - района - города	1 2 3	на месяц
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за один факт): - подготовка детей к мероприятиям - изготовление атрибутов, декораций	3 2	на месяц
			Разработка сценария общего мероприятия ДОУ	5	на месяц
			Активное участие в оформлении помещения для праздника	5	на месяц
			Пошив костюмов (по количеству)	5	на месяц

			Исполнение роли: - главная роль (за 1 факт участия) - второстепенная роль (за 1 факт участия)	4 2	на месяц
			Публикации в печатных изданиях; размещение информации в интернет-ресурсах (официальный сайт учреждения; личный сайт) (за один факт публикации)	4	на месяц
			Организация и проведение секции	5	на месяц
	П.7 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) на уровне района, города	Обеспечение работы в соответствии с планом	2	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ, не более 115 баллов					
	П.8 Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой обучения и воспитания, высокий уровень проведения занятий с детьми	Пополнение и обновление предметно-развивающей среды в рамках образовательной программы (новизна, качество, изготовление дидактического и игрового материала)	10	на месяц
			Использование эффективных приемов, методик для успешного освоения детьми знаний, умений, навыков в соответствии с программой дошкольного образования (указывать каких), высокий уровень проведения педагогических мероприятий	3	на месяц
			Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов и демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчётов, семинаров, педсоветов	5	на месяц
			Обобщение опыта работы на уровне района, города, края	3	на месяц
			Участие в конкурсах профессионального мастерства, проведение занятий с детьми высокого качества в рамках наставничества (район, город)	5	на месяц
			ИТОГО		
	ИТОГО (общее количество баллов)				

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
-----------	---	---------	-------------------	--

Педагог - психолог		Наименование	Индикатор		
	1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 30 баллов					
П.1 Ведение профессиональной документации (планирование, рабочие программы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)		Культура ведения документации (своевременность подачи плана, полнота плана, оформление, отсутствие замечаний)		5	на месяц
		Участие в создании общей базы по планированию в ДОУ, разработке нормативных документов		5	на месяц
		Отчеты, протоколы, акты, рабочие материалы		4	на месяц
		Проведение семинаров, тренингов, конференций, акций, мастер-классов для педагогов		7	на месяц
ИТОГО:					
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 100 баллов					
П.2 Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей		Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов	5	на месяц
			наличие авторской программы, утвержденной педсоветом, ее реализация	3	на месяц
			выступления на педагогических советах, форумах педагогов, обобщение опыта профессиональной деятельности	5	на месяц
		Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Работа с трудными детьми и неблагополучными семьями	5	на месяц
П.3 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса		Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	2	на месяц
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, ПМПК различного уровня	Активное участие в деятельности ГМО, РМО, ОМО, семинарах, форумах, конференциях, акциях	5	на месяц
		Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Организация работы по адаптации вновь прибывших детей	5	на месяц
П.4 Работа с семьями воспитанников		За специально организованную результативную работу по консультированию родителей (законных представителей)	увеличение числа обращений родителей (законных представителей) за консультацией по различной проблематике	5	на месяц
П.5 Осуществление дополнительных работ		Участие в проведении дополнительных работ в	Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц

	учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц	
		Участие в разработке коллективного договора, в работе творческих групп	3	на месяц	
		Участие в работе комиссии разного уровня ДОУ (за один факт участия)	3	на месяц	
		Деятельность, способствующая эффективной реализации ВОП (за один факт деятельности)	1	на месяц	
	Расширение зоны обслуживания	Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц	
		Творческие конкурсы: участие на уровне (за один факт участия): - ДОУ - района - города	1 2 3	на месяц	
		Победа в конкурсах (за один факт)	5	на месяц	
		Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за один факт): - подготовка детей к мероприятиям - изготовление атрибутов, декораций	3 2	на месяц	
		Разработка сценария общего мероприятия ДОУ	5	на месяц	
		Активное участие в оформлении помещения для праздника	5	на месяц	
		Пошив костюмов (по количеству)	5	на месяц	
		Исполнение роли: главная роль (за 1 факт участия) второстепенная роль (за 1 факт участия)	4 2	на месяц	
		Публикации в печатных изданиях; размещение информации в интернет-ресурсах (официальный сайт учреждения; личный сайт) (за один факт публикации)	4	на месяц	
		ИТОГО:			
	Выплаты за качество выполняемых работ, не более 30 баллов				
	П.6 Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Участие в конкурсах профессионального о мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Проведение занятий с детьми высокого качества в рамках наставничества (район, город, край)	5	на месяц
			Обобщение опыта работы на уровне района, города, края	3	на месяц
			Участие в конкурсах профессионального мастерства (на уровне района, города, края, федерации)	5	на месяц
			Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	5	на месяц

		Организация работы службы психолого- педагогического сопровождения воспитанников	наличие психолого- педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	5	на месяц
			изготовление дидактического и игрового материала	5	на месяц
	ИТОГО:				
	ИТОГО (общее количество баллов)				

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
Специалист по ОТ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 30 баллов				
	П.1 Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	На месяц
		Отсутствие производственных травм	отсутствие травм	5	На месяц
	П.2 Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Проведение занятий	занятия, инструктаж, работа с персоналом	10	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 50 баллов				
П.3 Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленной форме	Оформление документов в срок	выполнение заданий, отчетов, поручений без обоснованных зафиксированных замечаний	5	На месяц	
П.4 Инициативный подход к работе П. 5 Осуществление дополнительных работ	Методическая работа по подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам ОТ и ТБ	разработка локальных нормативных актов	10	На месяц	
		Конструктивное сотрудничество с учреждениями и организациями в области ОТ и ТБ	продукт сотрудничества	10	На месяц
	Участие в проведении дополнительных работ по благоустройству в учреждении	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	На месяц	
		Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	На месяц	
		Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за 1 факт выполнения)	8	На месяц	
		Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	На месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ, не более 20 баллов					
	П. 6 Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	10	На месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата
		Наименование	Индикатор		
	1	2	3	4	5
Специалист по закупкам	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
	1. Своевременное осуществление закупок для муниципальных нужд согласно планам закупок	Наличие заключенных контрактов в соответствии с нормами действующего законодательства		5	на месяц
		Своевременное и качественное составление плана закупок и ведение графика его осуществления		5	на месяц
	2. Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	Соответствие нормам действующего законодательства		5	на месяц
	ИТОГО:				
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	3. Осуществление качественной подготовки и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними		4	на месяц
		формирование архива документации о закупках		3	на месяц
		отсутствие нарушений законодательства о закупках		4	на месяц
		общение и налаживание контактов с новыми поставщиками		8	на месяц
	4. Осуществление дополнительных работ	участие в проведении дополнительных работ в учреждении и работ по благоустройству/озеленению территории		6	на месяц
		оперативное осуществление дополнительных работ (наличие дополнительных поручений)		5	на месяц
		работа без отпуска и листка нетрудоспособности		5	на месяц
	ИТОГО:				
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
	5. Высокий уровень профессионального мастерства	внедрение и использование новых программ		5	на месяц
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещении муниципальных заказов на электронных площадках		8	на месяц
		отсутствие обоснованных замечаний администрации учреждения, надзорных/контрольных органов		10	на месяц
	<i>ИТОГО (общее количество баллов)</i>				

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		проценты
		наименование	индикатор	
Заместитель заведующего по АХР	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих органов	результаты проверок администрации учреждения, контролирующими организациями (Роспотребнадзора и др.)	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов (в период проверки)	15%
			отсутствие замечаний администрации	10%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов	15%
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности	Эффективность и своевременность исполнения	10%
	ИТОГО:			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	организация и контроль	контроль за состоянием систем электро-, водо-, теплоснабжения и коммуникаций	своевременное обнаружение недостатков и принятие мер к их устранению	10%
		подготовленность помещений к зимнему и летнему сезону	качество организации работ и результативность	20%
контроль состояния систем и средств противопожарной безопасности		своевременное обнаружение недостатков и принятие мер к их устранению	10%	
За сложность, напряженность и интенсивность труда	укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения	своевременное проведение инвентаризации	20%	
		своевременную организацию списания материальных ценностей	10%	
	слаженность и качество работы технического и обслуживающего персонала	анализ деятельности сотрудников	5%	
	проведение семинаров и инструктаж сотрудников по охране труда и технике безопасности	своевременное проведение в соответствии с планом	5%	
	уровень материально-технического обеспечения учреждения	В соответствии с нормами расходования	10%	
	Ведение общественной работы.	Участие в работе комиссии	20%	
	Применение современных информационно – коммуникативных технологий	работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами	10%	
	передвижения на транспорте в	По требованию	5%	

	территориально отдаленные организации		
Осуществление дополнительных работ	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	оперативное выполнение	25%
ИТОГО:			
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Осуществление качественного контроля за работой младшего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ	Качественное выполнение плана внутреннего контроля	10%
		Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	10%
	Эффективность и качество финансово – хозяйственной деятельности и документооборота	своевременное ведение отчётности и документации	15%
		Ведение архивной документации	10%
	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	Составление планов и дефектных ведомостей	15%
	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов	10%

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата
Дворник		наименование	индикатор		
	1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов				
	П.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ, ПБ П. 2 Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	6	на месяц
ИТОГО:					
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 100 баллов					
П.3 Осуществление дополнительных работ		Проведения работ связанных с ликвидацией аварий	инициативные действия	5	на месяц
		Участие в проведении дополнительных работ в учреждении; благоустройство территории	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц
			Временное отсутствие технологического оборудования	5	на месяц
			Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за один факт)	8	на месяц
			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц
ИТОГО:					
Выплаты за качество выполняемых работ, не более 70 баллов					
П.4 Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии	Экономия материальных средств		5	на месяц
П. 5 Содержание участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка	Состояние территории учреждения	качественная уборка:			на месяц
		летний период		3	на месяц
		осенний, весенний периоды		5	на месяц
		зимний период		7	на месяц
		Соответствие мусорных баков санитарным нормам		5	на месяц
ИТОГО:					

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
Кастелянша	1	2	3	4	5	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов					
	П.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ, ПБ	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	10	на месяц	
	П. 2 Обеспечение сохранности имущества и его учет					
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 100 баллов					
	П.3 Осуществление дополнительных работ	Проведение работ связанных с ликвидацией аварий; участие в проведении дополнительных работ в учреждении и работ по благоустройству территории	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц	
			Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц	
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц	
			Расширение зоны обслуживания	5	на месяц	
			Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за один факт)	8	на месяц	
	ИТОГО:					
	Выплаты за качество выполняемых работ, не более 70 баллов					
	П.4 Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	10	на месяц	
П. 5 Содержание помещений и участков	Осуществление пропускного режима	отсутствие замечаний администрации учреждения по ведению документации (журнала пропускного режима, журнала посещения обслуживающих организаций)	10	на месяц		
ИТОГО:						

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
Кладовщик	1	2	3	4	5	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов					
	П.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ, ПБ	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	10	на месяц	
			отсутствие замечаний надзорных органов (в период проверки)	10	на месяц	
			отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	10	на месяц	
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 100 баллов					
	П.2 Осуществление дополнительных работ	Проведения работ связанных с ликвидацией аварий; участие в проведении дополнительных работ в учреждении; благоустройство территории; погрузочно-разгрузочные работы	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц	
			Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц	
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц	
Работа без отпуска и листка нетрудоспособности			5	на месяц		
Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за один факт)			8	на месяц		
Участие в погрузочно-разгрузочных работах			10	на месяц		
временное отсутствие технологического оборудования			10	на месяц		
Участие в работе комиссий разного уровня ДОУ (за 1 факт)			3	на месяц		
Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования; помощь при проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий: -главная роль (за 1 факт) -второстепенная роль (за 1 факт)	4 2	на на	месяц месяц
			Активное участие в оформлении помещения для праздника	5	на	месяц

			Участие в различных выставках, конкурсах на уровне (за 1 факт участия): -ДОУ -района -города	1 2 3	на месяц
		Расширение зоны обслуживания	Корректировка меню-требования	5	на месяц
	П.3 Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	ЦБ	3	на месяц
			поставщики продукта	3	на месяц
			обслуживающие организации	3	на месяц
ИТОГО:					
Выплаты за качество выполняемых работ, не более 70 баллов					
	П.4 Поставка продуктов питания в соответствии с наименованием товара	Качество товара; цены за единицу товара; объема заявке количества товара	Своевременность выполнение заявки и качество приемки продуктов питания	10	на месяц
ИТОГО:					

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
Машинист по стирке белья	1	2	3	4	5	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов					
	П.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ, ПБ	Наличие замечаний	обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	10	на месяц	
			соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема и выдачи белья	5	на месяц	
	П. 2 Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	эффективность использования и сохранность технологического оборудования	5	на месяц	
			отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	10	на месяц	
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 100 баллов					
	П.3 Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении дополнительных работ в учреждении; помощь при проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц	
			Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц	
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц	
			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц	
Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за один факт)			8	на месяц		
Участие в работе комиссий разного уровня ДОУ (за 1 факт)			3	на месяц		
Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий: исполнение роли: -главная роль (за 1 факт) -второстепенная роль (за 1 факт)			4	на месяц		
			2	на месяц		
Расширение зоны обслуживания			Активное участие в оформлении помещения для праздника	5	на месяц	
			Участие в различных выставках, конкурсах на уровне (за 1 факт участия): -ДОУ -района -города	1 2 3	на месяц	
ИТОГО:						
Выплаты за качество выполняемых работ, не более 70 баллов						

	П.4 Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии	Экономия материальных средств	10	на месяц
	ИТОГО:				

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда сотрудника	условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 40 баллов					
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 60 баллов					
	3.Осуществление дополнительных работ 3.Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении дополнительных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	10	На месяц	
			Качественная подготовка территории к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	На месяц	
			Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за 1 факт выполнения)	8	На месяц	
			Участие в работе комиссий разного уровня ДОУ (за 1 факт)	3	На месяц	
	Увеличение объема выполняемой работы, участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (спартакиадах, творческих и культурно массовых мероприятий) Участие в проведении дополнительных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории		Активное участие в оформлении помещения для праздника	5	На месяц	
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за один факт): - пошив костюмов - изготовление атрибутов, декораций	3 2	На месяц	
			Исполнение роли: -главная роль (за 1 факт) -второстепенная роль (за 1 факт)	4 2	На месяц	
			Сопровождение детей на мероприятии (за пределами ДОУ)	5	На месяц	
			Участие в различных выставках, конкурсах на уровне (за один факт участия): -ДОУ -района - города	1 2 3	На месяц	
Работа без отпуска и листка нетрудоспособности			5	На месяц		
ИТОГО:						

Выплаты за качество выполняемых работ, не более 30 баллов				
П.4 Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	Проведение карантинных мероприятий	10	На месяц
ИТОГО:				

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1	2	3	4	5	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов					
	П.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ, ПБ	Наличие замечаний	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	6	на месяц	
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 100 баллов					
	П.2 Осуществление дополнительных работ	Проведения работ связанных с ликвидацией аварий Участие в проведении дополнительных работ в учреждении; благоустройство территории	инициативные действия	5	на месяц	
			Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц	
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц	
			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц	
			Временное отсутствие технологического оборудования	5	на месяц	
			Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за один факт)	8	на месяц	
			Погрузочно-разгрузочные работы	Участие в погрузочно-разгрузочных работах	7	на месяц
	ИТОГО:					
Выплаты за качество выполняемых работ, не более 70 баллов						
П.4 Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии	Экономия материальных средств	10	на месяц		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
Сторож	1	2	3	4	5	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов					
	П.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ, ПБ	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	10	на месяц	
			отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	10	на месяц	
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 100 баллов					
	П.2 Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении дополнительных работ в учреждении; помощь при проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц	
			Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц	
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц	
			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц	
			Расширение зоны обслуживания	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за один факт)	8	на месяц
				Участие в погрузочно-разгрузочных работах	7	на месяц
	ИТОГО:					
	Выплаты за качество выполняемых работ, не более 70 баллов					
	П.3 Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	10	на месяц	
П. 5 Содержание помещений и участков	Осуществление пропускного режима	отсутствие замечаний администрации учреждения по ведению документации	10	на месяц		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
Уборщик служебных помещений		1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов					
	П.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ, ПБ	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	10	на месяц	
	П. 2 Обеспечение сохранности имущества и его учет		отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	10	на месяц	
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 100 баллов					
	П.3 Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении дополнительных работ в учреждении; помощь при проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц	
			Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц	
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц	
			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц	
Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за один факт)			8	на месяц		
Участие в погрузочно-разгрузочных работах			7	на месяц		
Инициативные действия при ликвидации аварии в учреждении			5	на месяц		
Расширение зоны обслуживания			Участие в работе комиссий разного уровня ДОУ (за 1 факт)	3	на месяц	
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий: исполнение роли: -главная роль (за 1 факт) -второстепенная роль (за 1 факт)	4 2	на месяц	
Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования			Активное участие в оформлении помещения для праздника	5	на месяц	
	Участие в различных выставках, конкурсах на уровне (за 1 факт участия): -ДОУ -района -города	1 2 3	на месяц			
ИТОГО:						

Выплаты за качество выполняемых работ, не более 70 баллов				
П.4 Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии	Экономия материальных средств	10	на месяц
П. 5 Содержание участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка	Состояние помещений учреждения	Качественная уборка помещений:		на месяц
		летний период	3	
		осенний, весенний периоды	7	на месяц
		зимний период	5	на месяц

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
Подсобный рабочий	1	2	3	4	5	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов					
	П.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ, ПБ	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	10	на месяц	
			отсутствие замечаний надзорных органов (в период проверки)	10	на месяц	
	П. 2 Обеспечение сохранности имущества и его учет		отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	10	на месяц	
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 100 баллов					
	П.3 Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении дополнительных работ в учреждении; помощь при проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц	
			Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц	
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц	
			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц	
			Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за один факт)	8	на месяц	
			Участие в погрузочно-разгрузочных работах	10	на месяц	
		Расширение зоны обслуживания	временное отсутствие технологического оборудования	10	на месяц	
			временное отсутствие технологического оборудования	10	на месяц	
			Участие в работе комиссий разного уровня ДООУ (за 1 факт)	3	на месяц	
		Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий: исполнение роли: -главная роль (за 1 факт) -второстепенная роль (за 1 факт)	4	2	на месяц
				Активное участие в оформлении помещения для праздника		на месяц
				Участие в различных выставках, конкурсах на уровне (за 1 факт участия): -ДООУ -района -города	1 2 3	на месяц
		ИТОГО:				
Выплаты за качество выполняемых работ, не более 70 баллов						

	П.4 Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии	Экономия материальных средств	10	на месяц
	ИТОГО:				

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда сотрудника	условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата	
		наименование	индикатор			
Шеф-повар; повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов					
	П.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по ОТ, ПБ	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирурующих органов	обеспечение содержания рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и ОТ	10	на месяц	
			отсутствие замечаний надзорных органов (в период проверки)	10	на месяц	
			отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	10	на месяц	
	ИТОГО:					
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 100 баллов					
	П.2 Выплаты за дополнительные работы	Участие в проведении дополнительных работ в учреждении; благоустройство территории	Осуществление дополнительных работ по благоустройству учреждения	5	на месяц	
			Качественная подготовка к новому учебному году; летнему оздоровительному периоду	5	на месяц	
			Благоустройство территории, проектирование ландшафтного дизайна	7	на месяц	
			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	на месяц	
			Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за один факт)	8	на месяц	
			Участие в погрузочно-разгрузочных работах	10	на месяц	
			временное отсутствие технологического оборудования	10	на месяц	
			Участие в работе комиссий разного уровня ДОУ (за 1 факт)	3	на месяц	
ИТОГО:						
Выплаты за качество выполняемых работ, не более 70 баллов						

	П.4 Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования	5	на месяц
			отсутствие вспышек заболеваний	10	на месяц
	П.5 Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями		проведение карантинных мероприятий	10	

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
Секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, не более 60 баллов				
	П.1 Ведение документации учреждения	Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	20	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 30 баллов				
	П.2 Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	7	На месяц
	П.3 Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении дополнительных работ в учреждении	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (за 1 факт выполнения)	8	На месяц
			Работа без отпуска и листка нетрудоспособности	5	На месяц
	П.4 Выполнение курьерских обязанностей	Своевременно, без замечаний	Своевременно, без замечаний	5	На месяц
	П.5 Организация работы с номенклатурой дел	Без снижения качества	Без снижения качества	2	На месяц
	П.6 Оперативная работа с электронной почтой			3	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ, не более 30 баллов				
П.4 Взаимодействие по документу обеспечению с другими ведомствами	Выполнение заданий и отчетов других ведомств	отсутствие замечаний других ведомств	20	На месяц	