

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МБДОУ детский сад № 83  
с. Воздвиженка УГО  
Н.П. Байтнец  
\_\_\_\_\_ 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
детский сад № 83  
с. Воздвиженка УГО  
В.В.Ведьмакова  
\_\_\_\_\_ 2023 г.



подписано  
Ведьмакова В.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах  
работникам муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад № 83 села Воздвиженка  
Уссурийского городского округа**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах (далее соответственно – Положение) работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 83 села Воздвиженка Уссурийского городского округа (далее – Учреждение) разработано в соответствии Решения Думы Уссурийского городского округа № 962-НПА от 28.11.2023 г. О внесении изменений в решение Думы Уссурийского городского округа от 2 апреля 2019 года № 972-НПА "О Положении "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа" со всеми внесенными изменениями и дополнениями.

2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- ЕКС;
- настоящего Положения;

- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Методических рекомендаций;
- мнения представительного органа работников.

3. Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленной на основе «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа», утвержденного решением Думы Уссурийского городского округа от 02.04.2019 года № 972-НПА, при условии сохранения объема трудовых (должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации».

## II. Размеры окладов педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала и медицинского персонала Учреждения

5. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](#) (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений	
II. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный	

персонал второго уровня":	
1-й квалификационный уровень ( младший воспитатель)	11 609
III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники":	
1-й квалификационный уровень ( музыкальный руководитель)	16 127
1-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	17 738
1-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	18 543
3-й квалификационный уровень (воспитатель)	20 114
3-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	22 125
3-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	23 133
4-й квалификационный уровень ( старший воспитатель)	21 386
4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	23 525
4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	24 594

6. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в Учреждение по направлению в год окончания образовательного учреждения, размеры окладов устанавливаются по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без учета квалификационной категории.

7. Размеры окладов работников медицинского персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников	Размеры окладов (руб.)
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
5-й квалификационный уровень: (старшая медицинская сестра)	13 580

### III. Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности служащих

8. Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к [ПКГ](#), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих": таблицу 3 "Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности служащих" изложить в следующей редакции

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
II. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень: (заведующий хозяйством)	12 221

### IV. Размеры окладов по профессиональным группам общеотраслевых профессий рабочих

9. Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к [ПКГ](#), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
<b>I. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>	
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (дворник; кастелянша; машинист по стирке белья; подсобный рабочий)	10 696
<b>II. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>	
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: ( мастер по хозяйству; повар)	11 609

#### У. Порядок и условия выплат компенсационного характера

10. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

10.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

10.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений образования, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка. Для молодежи до 30 лет, прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка.

#### 10.3. Выплаты за работу в сельской местности.

Работникам Учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливаются выплаты за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада с учетом фактической нагрузки.

#### 10.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 150](#) ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - [статьей 151](#) ТК РФ, сверхурочной работе - [статьей 152](#) ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - [статьей 153](#) ТК РФ.

#### 10.5. Выплаты за работу с особыми условиями труда.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

## VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников образовательных учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Педагогическим и другим работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за высокие результаты работы;
- премии по итогам работы.

11.1. Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:



- от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;
- от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;
- свыше 10 лет - 10 процентов оклада.

Выплаты за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

11.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно в размере до 250 процентов оклада.

При установлении выплат за **качество выполняемых работ педагогическим работникам учитываются:**

Участие воспитанников в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

наличие системы работы с одаренными детьми;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.

При установлении выплат за **качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:**

отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работниками;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения.

11.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно в размере до 200 процентов должностного оклада.

При установлении выплат за **высокие результаты работы педагогическим работникам учитывается:**

выполнение планов кружковой работы;

применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;

участие в реализации отраслевых программ, проектов;

участие в профессиональных конкурсах;

уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению табелей посещаемости, в том числе электронных табелей посещаемости;

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

Трансляции своего педагогического опыта

Публикаций, в том числе в соцсетях Учреждения

При установлении выплат за **высокие результаты работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу** учитывается:

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении **выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных) критерии**, которые соответствуют направлению деятельности работника. Учреждение вправе устанавливать дополнительные критерии в локальных нормативных актах.

11.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

за истекший период работы (за квартал, год);

при наступлении определенных событий, в том числе:

премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);

премия к профессиональному празднику;

премия к юбилею учреждения;

премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);

премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

12. Выплаты стимулирующего характера в Учреждении, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.



Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

Работникам Учреждения при наличии дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера не производятся.

13. Размер стимулирующей части оплаты труда работников Учреждения определяется решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам с согласованием руководителя учреждения и представительного органа

## VII. Условия оплаты труда административного персонала Учреждения

14. Размер оклада заведующего Учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемых ими учреждений, установленному по типу учреждения (Приложение 1). Размер кратности к окладу основного персонала предусматривается в Приложении 2 к настоящему Положению.

В случае увеличения среднегодовой численности воспитанников по итогам истекшего календарного года вправе обратиться в управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа с ходатайством об увеличении ему размера кратности к окладу, установленного в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

В случае изменения численности воспитанников в меньшую сторону оклад заведующего пересчету не подлежит.

Заведующему Учреждения в зависимости от функциональных особенностей учреждения устанавливаются корректирующие коэффициенты к окладу (Приложение 3).

Применение корректирующего коэффициента к окладу заведующего Учреждения образования по занимаемой должности не образует новый оклад.

В случае если учреждение относится по нескольким показателям к применению корректирующих коэффициентов, то применяется один корректирующий коэффициент, имеющий максимальное значение. Применение иных корректирующих коэффициентов к окладу заведующего не допускается.

Заведующему Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников этих учреждений (за исключением заведующего учреждения, его заместителя) в кратности 5.

13. Оклад заместителя заведующего Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

14. Выплаты компенсационного характера для заведующего Учреждения, заместителя устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

15. Заведующему Учреждения, заместителю в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

15.1. За выслугу лет - ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;
- от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;
- свыше 10 лет - 10 процентов оклада;

выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более, чем на одну ставку заработной платы по основной должности;

15.2. За высокие результаты работы - ежемесячно в размере до 30 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

15.3 За качество выполняемых работ – ежемесячно в размере до 20 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

- 15.4. Премии по итогам работы могут выплачиваться:
- за истекший период работы (за квартал, год);
  - при наступлении определенных событий, в том числе:
    - премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);
    - премия к профессиональному празднику;
    - премия к юбилею учреждения;
    - премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);
    - премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

16. Целевые показатели деятельности Учреждения утверждаются управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа. Оценку работы руководителей образовательных учреждений осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений, которая утверждается приказом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.

17. Порядок, размеры и условия выплаты руководителю учреждения образования за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премии по итогам работы устанавливаются нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

18. Размеры выплат руководителю Учреждения за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяются 2 раза в год.

19. Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю заведующего Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа.

20. При установлении выплат заместителю заведующего за высокие результаты работы учитывается:

внедрение инновационных форм и методов ведения работы, способствующих повышению качества образовательного процесса;

высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с учебно-воспитательным процессом;

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

качественное выполнение особо важных заданий и срочных работ.

21. При установлении выплат заместителю заведующего за качество выполняемых работ учитывается:

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие жалоб и обращений граждан на качество предоставления услуг;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

высокий уровень исполнительской дисциплины при подготовке отчетов и иной документации.

22. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении выплат заместителю заведующего за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных в настоящем пункте) критерии, которые соответствуют направлению их

деятельности. Образовательное учреждение вправе устанавливать дополнительные критерии в своих локальных нормативных актах.

#### VIII. Формирование фонда оплаты труда

23. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в соответствии со штатным расписанием в пределах доведенных учреждению объемов расходных обязательств, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности образовательных учреждений.

#### IX. Заключительные положения

24. Размеры окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа от 11 декабря 2022 года № 922-НПА «О Бюджете Уссурийского городского округа на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов»

Приложение  
к Положению  
по оплате труда работников  
Учреждения

Перечень должностей и профессий работников, непосредственно  
обеспечивающих выполнение основных функций Учреждения

№ п/п	Тип образовательной организации	Наименование должностей и профессий работников образовательных организаций, которые относятся к основному персоналу	Размер оклада работников образовательных организаций, которые относятся к основному персоналу, учитываемый при определении должностного оклада руководителя, (рубли) организации
1	Дошкольные образовательные организации	Воспитатель	23 133

Приложение к Положению  
по оплате труда работников  
Учреждения

Показатели  
для отнесения Учреждения

к группам по оплате труда руководителя

Общеобразовательные учреждения, расположенные в сельском населенном пункте		
III	от 101 до 200	1,95

Приложение к Положению  
по оплате труда работников  
Учреждения

Критерии и размеры стимулирующих выплат за высокие результаты и  
качество выполняемых работ

	показатели	%	Сумма (руб.)
<i>Старший воспитатель</i>	<b>1.Исполнительская дисциплина:</b>		
<b>1.1</b>	Высокое качество ведение документации.	До 50	до 5 000
<b>1.2</b>	Своевременное предоставление требуемой информации.	До 25	До 2 500
<b>1.3</b>	Выполнение срочных и важных поручений.	До 50	До 5 000
<b>1.4</b>	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	До 20	До 2 000
<b>1.5</b>	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 70	До 7 000
	<b>2.Высокое качество образовательного процесса:</b>		
<b>2.1</b>	Внедрение образовательных технологий, в т.ч. проектной деятельности.	До 50	До 5 000
<b>2.2</b>	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	До 45	До 4 500
<b>2.3</b>	Организация разработки общеобразовательной программы и программы развития и других программ ДО.	До 50	До 5 000
<b>2.4</b>	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 100	До 10 000
	<b>3. Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:</b>		
<b>3.1</b>	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	До 35	До 3 500
<b>3.2</b>	Организация наставничества для начинающих воспитателей.	До 20	До 2 000
<b>3.3</b>	Участие педагогических работников в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	До 35	До 3 500
<b>3.4</b>	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах,	До 50	До 5 000

	конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.		
3.5	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	До 50	До 5 000
	<b>4. Особый вклад в развитие Учреждения:</b>		
4.1	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (открытые мероприятия, акции, недели здоровья, дни открытых дверей и пр.).	до 50	До 5 000
4.2	Подготовка буклетов, памяток, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	До 20	До 2 000
4.3	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.	До 15	До 1 500
4.4	Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	До 50	До 5 000
4.5	Публикация в соцсетях	До 50	До 5 000
	<b>5. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b>		
5.1	Ведение документации в электронном виде.	До 30	До 3 000
5.2	Организация работы сайта	до 25	До 2 500
5.3	Организация участия воспитанников в детских конкурсах и олимпиадах. Помощь в оформлении материалов.	До 50	До 5 000
	<b>6. Взаимодействие с семьями воспитанников:</b>		
6.1	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	До 20	До 2 000
6.2	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	До 25	До 2 500
6.3	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	До 50	До 5 000
6.4	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	До 50	До 5 000
6.5	Участие в ремонтных работах (конкретизировать).	До 50	До 5 000
<b>Воспитатель</b>	<b>1. Фактическая наполняемость группы:</b> 91% - 100%	До 50	До 5 000
	<b>2. Исполнительская дисциплина</b>		
2.1	Качественное ведение документации (планирование, табель посещаемости, журнал здоровья, форма 5, протоколы родительских собраний и пр.).	До 25	До 2 500
2.2	Отсутствие обоснованных жалоб	До 50	До 5 000
2.3.	Своевременное предоставление требуемой информации	До 10	До 1 000
2.4	Выполнение срочных и важных поручений.	До 35	До 3 500



2.5	Соблюдение норм СанПиН (учебная нагрузка, соблюдение ростовых показателей, маркировка и пр.).	До 25	До 2 500
2.6	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ, инструкции по охране жизни и здоровья детей.	До 20	До 2 000
2.7	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	До 20	До 2 000
2.8	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 70	До 7 000
	<b>3.Высокое качество образовательного процесса:</b>		
3.1	Участие в разработке общеобразовательной программы и программы развития и других программ ДО.	До 25	До 2 500
3.2	Внедрение образовательных технологий, в т.ч. проектной деятельности.	До 30	До 3 000
3.3	Высокое качество планирования с детальной проработкой всех компонентов, своевременное предоставление на предстоящую неделю.	До 35	До 3 500
3.4	Оформление динамичной предметно-развивающей среды по темам недели, использование проектного метода, использование современных форм организации предметно-развивающей среды (зонирование, макеты, коллекции, мини музеи, фоторепортажи и т.д.)	До 30	До 3 000
3.5	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	До 30	До 3 000
3.6	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 100	До 10 000
	<b>4.Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта, внедрение ФГОС:</b>		
4.1	Проведение открытых показов НОД.	До 100	До 10 000
4.2	Организация и участие в семинарах, педагогических советах, конкурсах, мастер-классов на уровне учреждения.	До 50	До 5 000
4.3	Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	До 50	До 5 000
4.4	Участие в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	До 100	До 10 000
	<b>5.Особый вклад в развитие Учреждения:</b>		
5.1	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (открытые мероприятия, акции, недели здоровья, дни открытых дверей и пр.).	До 50	До 5 000
5.2	Подготовка буклетов, памяток, оформление информационных стендов о деятельности учреждения (группы).	До 20	До 2 000
5.3	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.	До 15	До 1 500

5.4	Освещение педагогического опыта в СМИ.	До 25	До 2 500
5.5	Публикация в соцсетях	До 50	До 5 000
	<b>6. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b>		
6.1	Ведение документации в электронном виде.	До 20	До 2 000
6.2	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	До 20	До 2 000
	<b>Работа с сайтом</b>		
6.3	Размещение на официальном сайте детского сада информации для родителей о работе группы (фото-отчет, итоги, анонс мероприятий).	До 25	До 2 500
6.4	<b>Организация участия воспитанников в детских конкурсах и олимпиадах.</b> Помощь в оформлении материалов.	До 10	До 1 000
	<b>7. Результативность работы с семьями воспитанников:</b>		
7.1	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.).	До 25	До 2 500
7.2	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования): 80-90% 90-100%	До 10 До 20	До 1 000 До 2 000
7.3	Консультирование семей, родителей (беседы, наглядная информация, буклеты, памятки и пр.).	До 10	До 1 000
7.4	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	До 50	До 5 000
7.5	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	До 50	До 5 000
7.6	Участие в ремонтных работах (конкретизировать).	До 50	До 5 000
<b>Музыкальный руководитель</b>	<b>1. Исполнительская дисциплина</b>		
1.1	Качественное ведение документации	До 25	До 2 500
1.2	Своевременное предоставление требуемой информации.	До 20	До 2 000
1.3	Выполнение срочных и важных поручений	До 35	До 3 500
1.4	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ, инструкции по охране жизни и здоровья детей.	До 20	До 2 000
1.5	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	До 20	До 2 000
1.6	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 70	До 7 000
	<b>2. Высокое качество образовательного процесса:</b>		
2.1	Участие в разработке общеобразовательной программы и программы развития и других программ ДО.	До 25	До 2 500
2.2	Качественное планирование с детальной проработкой всех компонентов, своевременное предоставление на	До 45	До 4 500

	предстоящую неделю.		
2.3	Оформление динамичной предметно-развивающей среды, наличие нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	До 45	До 4 500
2.4	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	До 30	До 3 000
2.5	Индивидуальная работа с одаренными детьми	До 15	До 1 500
2.6	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 100	До 10 000
	<b>3.Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта, внедрение ФГОС:</b>		
3.1	Проведение открытых показов НОД, утренников, развлечений.	До 50	До 5 000
3.2	Организация и участие в семинарах, педагогических советах, конкурсах, мастер-классов на уровне учреждения.	До 35	До 3 500
3.3	Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	До 25	До 2 500
3.4	Участие в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	До 45	До 4 500
	<b>4.Особый вклад в развитие Учреждения:</b>		
4.1	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (открытые мероприятия, акции, недели здоровья, дни открытых дверей и пр.).	До 35	До 3 500
4.2	Подготовка буклетов, памяток, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	До 15	До 1 500
4.3	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.	До 20	До 2 000
4.4	Освещение педагогического опыта в СМИ	До 45	До 4 500
4.5	Публикация в соцсетях	До 50	До 5 000
	<b>5.Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b>		
5.1	Ведение документации в электронном виде.	До 20	До 2 000
5.2	Составление презентаций опыта работы в электронной форме. <b>Работа с сайтом</b>	До 20	До 2 000
5.3	Размещение на официальном сайте детского сада информации для родителей о работе (фото-отчет, итоги, анонс мероприятий).	До 25	До 2 500
5.4	<b>Организация участия воспитанников в детских конкурсах, фестивалях на уровне ДОУ, города, края, РФ</b>	До 40	До 4 000
	<b>6. Результативность работы с семьями воспитанников:</b>		
6.1	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.).	До 25	До 2 500
6.2	Консультирование семей, родителей (беседы,	До 10	До 1 000

	наглядная информация, буклеты, памятки и пр.).		
6.3	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	До 50	До 5 000
6.4	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	До 50	До 5 000
6.5	Участие в ремонтных работах (конкретизировать).	До 50	До 5 000
<b>учебно-вспомогательный персонал</b>			
<b>Младший воспитатель</b>	<b>1.Исполнительская дисциплина. Соблюдение норм СанПиН:</b>		
1.1	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещения группы; образцовый внешний вид.	До 25	До 2 500
1.2	Качественная уборка помещений	До 10	До 1 000
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	До 30	До 3 000
1.4	Тщательное соблюдение режима дня воспитанников.	До 20	До 2 000
1.5	Своевременное выполнение распоряжений заведующего, требований старшей медсестры, завхоза, старшего воспитателя.	До 20	До 2 000
1.6	Качественная организация питания (сервировка стола, натуральные нормы).	До 20	До 2 000
1.7	Выполнение срочных и важных поручений.	До 30	До 3 000
1.8	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 100	До 10 000
1.9	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ, инструкции по охране жизни и здоровья детей.	До 20	До 2 000
1.10	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	До 20	До 2 000
1.11	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 70	До 7 000
	<b>2.Создание благоприятного климата в группе. Содействие в повышении эффективности воспитательно-образовательного процесса:</b>		
2.1	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами.	До 25	До 2 500
2.2	Помощь при организации НОД (подгруппа).	До 20	До 2 000
2.3	Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей.	До 20	До 2 000
2.4	Помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей.	До 20	До 2 000
2.5	Помощь в проведении различных мероприятий на уровне детского сада.	До 30	До 3 000
2.6	Личная инициатива в работе на улучшение образовательного процесса ДОУ.	До 25	До 2 500
2.7	Публикация в соцсетях	До 50	До 5 000
	<b>3. Сохранность в группе материалов, посуды,</b>		

	<b>спецодежды:</b>		
3.1	Отсутствие битой и сколотой посуды.	До 10	До 1 000
3.2	Бережливое отношение к электроприборам, мебели, оборудованию	До 10	До 1 000
3.3	Сохранность игровых пособий, инвентаря	До 10	До 1 000
3.4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	До 10	До 1 000
3.5	Обеспечение экономии водо- и электро-потребления	До 15	До 1 500
	<b>4.Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками:</b>		
4.1	Обращение к воспитателям, родителям по имени, отчеству. Преимущественно уменьшительно-ласкательное обращение к детям.	До 10	До 1 000
4.2	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	До 50	До 5 000
4.3	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	До 50	До 5 000
4.4	Участие в ремонтных работах (конкретизировать).	До 50	До 5 000
<b>Обслуживающий персонал</b>			
<b>Старшая медицинская сестра</b>	<b>1. Исполнительская дисциплина</b>		
1.1	Качественное ведение документации. Своевременное предоставление требуемой информации.	До 30	До 3 000
1.2	Выполнение срочных и важных поручений.	До 20	До 2 000
1.3	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ, инструкции по охране жизни и здоровья детей.	До 30	До 3 000
1.4	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 100	До 10 000
1.5	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	До 20	До 2 000
1.6	Участие в работе по заявке продуктов питания и заключению договоров на продукты питания.	До 45	До 4 500
1.7	Личная инициатива при работе по улучшению питания и санитарно-гигиенического состояния ДОУ.	До 25	До 2 500
1.8	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 70	До 7 000
	<b>2.Высокий процент посещаемости детей. Снижение уровня заболеваемости у воспитанников учреждения:</b>		
2.1	Качественное проведение профилактических мероприятий (низкий уровень заболеваемости).	До 50	До 5 000
	<b>3. Высокое качество соблюдения СанПиН:</b>		
3.1	Соблюдение и контроль натуральных норм питания.	До 25	До 2 500
3.2	Соблюдение и контроль санитарных правил в группах и на территории ДОУ.	До 25	До 2 500
3.3	Соблюдение и контроль санитарных правил пищеблока.	До 25	До 2 500
3.4	Ежедневное проведение контрольных мероприятий.	До 25	До 2 500

3.5	Фиксация проведения контроля. Работа по устранению нарушений.	До 30	До 3 000
	<b>4. Организация профилактических осмотров всех сотрудников в ДОУ и воспитанников:</b>		
4.1	Своевременное прохождение проф. осмотров всех сотрудников ДОУ и Воспитанников. Наличие допуска к работе у всех сотрудников ДОУ.	До 100	До 10 000
4.2	Консультирование семей, родителей (беседы, наглядная информация, буклеты, памятки и пр.).	До 20	До 2 000
4.3	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	До 50	До 5 000
4.4	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	До 50	До 5 000
4.5	Участие в ремонтных работах (конкретизировать).	До 50	До 5 000
<b>ЗАВХОЗ</b>	<b>1.Исполнительская дисциплина:</b>		
1.1	Качественное ведение документации. Своевременное предоставление требуемой информации.	До 25	До 2 500
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности.	До 100	До 10 000
1.3	Выполнение срочных и важных поручений.	До 30	До 3 000
1.4	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ, инструкции по охране жизни и здоровья детей.	До 20	До 2 000
1.5	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	До 20	До 2 000
1.6	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 70	До 7 000
	<b>2.Высокое качество трудового процесса:</b>		
2.1	Своевременное обеспечение работников ДОУ предметами, необходимыми для нормальной деятельности детского сада.	До 50	До 5 000
2.2	Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения	До 75	До 7 500
2.3	Своевременная организация списания материальных ценностей.	До 75	До 7 500
2.4	Качественная работа с поставщиками продуктов питания, материалов и оборудования.	До 25	До 2 500
2.5	Обеспечение экономии водопотреблением, теплотреблением, энергопотреблением.	До 15	До 1 500
2.6	Оперативность выполнения заявок по устранению нарушений.	До 25	До 2 500
2.7	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	До 50	До 5 000
2.8	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	До 50	До 5 000
<b>Повар</b>	<b>1.Исполнительская дисциплина</b>		
1.1	Отсутствие жалоб на качество приготовления пищи.	До 50	До 5 000
1.2	Своевременное устранение выявленных нарушений.	До 25	До 2 500
1.3	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ	До 20	До 2 000

1.4	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	До 100	До 10 000
1.5	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	До 20	До 2 000
1.6	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в образцовом санитарном состоянии.	До 20	До 2 000
1.7	Личная инициатива при работе на улучшение питания и санитарно-гигиенического состояния пищеблока.	До 25	До 2 500
1.8	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 70	До 7 000
	<b>2.Высокое качество соблюдения СанПиН:</b>		
2.1	Высокое качество приготовления пищи.	До 45	До 4 500
2.2	Высокое качество санитарного состояния пищеблока.	До 45	До 4 500
2.3	Высокое качество обработки и хранения продуктов.	До 15	До 1 500
2.4	Соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствие с режимом дня.	До 15	До 1 500
2.5	Обеспечение экономии водопотреблением, энергопотреблением.	До 15	До 1 500
2.6	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	До 50	До 5 000
2.7	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	До 50	До 5 000
<b>Подсобный рабочий</b>	<b>1.Исполнительская дисциплина</b>		
1.1	Своевременное устранение выявленных нарушений.	До 25	До 2 500
1.2	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ.	До 15	До 1 500
1.3	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 100	До 10 000
1.4	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	До 20	До 2 000
1.5	Личная инициатива при работе на улучшение питания и санитарно-гигиенического состояния пищеблока.	До 25	До 2 500
1.6	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 70	До 7 000
	<b>2.Высокое качество соблюдения СанПиН:</b>		
2.1	Высокое качество санитарного состояния пищеблока.	До 50	До 5 000
2.2	Качественная и своевременная чистка овощей.	До 45	До 4500
2.3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	До 20	До 2 000
2.4	Обеспечение экономии водопотреблением, энергопотреблением.	До 15	До 1 500
2.5	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	До 50	До 5 000
2.6	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	До 50	До 5 000
<b>Кастелянша</b>	<b>1.Исполнительская дисциплина:</b>		
1.1	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей.	До 50	До 5 000



1.2	Ведение учетно-отчетной документации.	До 25	До 2 500
1.3	Своевременное обеспечение сменяемости белья.	До 10	До 1 000
1.4	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 50	До 5 000
1.5	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ.	До 15	До 1 500
1.6	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	До 25	До 2 500
1.7	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	До 20	До 2 000
1.8	Личная инициатива в работе на улучшение образовательного процесса ДОУ.	До 25	До 2 500
1.9	Своевременная организация списания материальных ценностей.	До 75	До 7 500
1.10	Участие в подготовке детских утренников.	До 65	До 6 500
1.11	Обеспечение экономии водопотреблением, энергопотреблением.	До 15	До 1 500
1.12	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	До 50	До 5 000
1.13	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	До 50	До 5 000
<b>Машинист по стирке белья</b>	<b>1. Исполнительская дисциплина:</b>		
1.1	Обеспечение своевременной и качественной стирки белья.	До 50	До 5 000
1.2	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей и технологического оборудования	До 50	До 5 000
1.3	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ.	До 20	До 2 000
1.4	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	До 50	До 5 000
1.5	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	До 20	До 2 000
1.6	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	До 25	До 2 500
1.7	Личная инициатива в работе на улучшение образовательного процесса ДОУ.	До 25	До 2 500
1.8	Обеспечение экономии водопотребления, энергопотребления.	До 20	До 2 000
1.9	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	До 50	До 5 000
1.10	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	До 50	До 5 000
1.11	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	До 70	До 7 000
<b>дворник</b>	<b>1.Исполнительская дисциплина:</b>		
1.1	Неукоснительное выполнение правил трудового распорядка и трудовой дисциплины.	До 40	До 4 000

<b>1.2</b>	Сохранность имущества и хозяйственного инвентаря.	<b>До 35</b>	<b>До 3 500</b>
<b>1.3</b>	Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.	<b>До 50</b>	<b>До 5 000</b>
<b>1.4</b>	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ.	<b>До 20</b>	<b>До 2 000</b>
<b>1.5</b>	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	<b>До 50</b>	<b>До 5 000</b>
<b>1.6</b>	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	<b>До 20</b>	<b>До 2 000</b>
<b>1.7</b>	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	<b>До 25</b>	<b>До 2 500</b>
<b>1.8</b>	Личная инициатива в работе на улучшение образовательного процесса ДОУ.	<b>До 25</b>	<b>До 2 500</b>
<b>1.9</b>	Качественная и своевременная уборка территории: В летнее время – покос травы 1 раз в 2 недели.	<b>До 45</b>	<b>До 4 500</b>
<b>1.10</b>	Осенне-весенний период – уборка листвы и сухой травы	<b>До 45</b>	<b>До 4 500</b>
<b>1.11</b>	В зимнее время – уборка снега.	<b>До 45</b>	<b>До 4 500</b>
<b>1.12</b>	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	<b>До 50</b>	<b>До 5 000</b>
<b>1.13</b>	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	<b>До 50</b>	<b>До 5 000</b>
<b>1.14</b>	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	<b>До 70</b>	<b>До 7 000</b>
<b>мастер по хозяйству</b>	<b>1.Исполнительская дисциплина:</b>		
<b>1.1</b>	Отсутствие замечаний.	<b>До 20</b>	<b>До 2 000</b>
<b>1.2</b>	Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.	<b>До 25</b>	<b>До 2 500</b>
<b>1.3</b>	Сохранность имущества и хозяйственного инвентаря.	<b>До 15</b>	<b>До 1 500</b>
<b>1.4</b>	Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, ОТ.	<b>До 20</b>	<b>До 2 000</b>
<b>1.5</b>	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов.	<b>До 50</b>	<b>До 5 000</b>
<b>1.6</b>	Своевременное информирование о подаче заявок по аварийным ситуациям и улучшению хозяйственно-бытового обслуживания.	<b>До 20</b>	<b>До 2 000</b>
<b>1.7</b>	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	<b>До 20</b>	<b>До 2 000</b>
<b>1.8</b>	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	<b>До 70</b>	<b>До 7 000</b>
	<b>2.Высокое качество трудового процесса:</b>		
<b>2.1</b>	Изготовление оборудования для педагогического процесса и развивающей среды ДОУ.	<b>До 50</b>	<b>До 5 000</b>
<b>2.2</b>	Качественный ремонт оборудования.	<b>До 30</b>	<b>До 3 000</b>
<b>2.3</b>	Личная инициатива в работе на улучшение образовательного процесса ДОУ.	<b>До 50</b>	<b>До 5 000</b>
<b>2.4</b>	Обеспечение экономии водопотребления, энергопотребления	<b>До 20</b>	<b>До 2 000</b>

<b>2.5</b>	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботник).	<b>До 50</b>	<b>До 5 000</b>
<b>2.5</b>	Личный вклад в благоустройство территории (конкретизировать).	<b>До 50</b>	<b>До 5 000</b>

При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

