


**СОГЛАСОВАНО**

- Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Д/с №25»

  
Т.Е. Бурцева  
(личная подпись)

«01» сентября 2019г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ «Д/с № 25»

  
Детский сад комбинированного вида № 25  
г. Ачинск

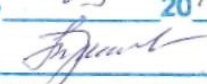
«01» сентября 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад комбинированного вида №25»**

Управление экономического развития и планирования  
Администрации города Ачинска  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
№ 39 от «26» 03 2019 г.  
Подпись 

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018 г.), на основании Постановления Администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений" (с изменениями и дополнениями), Постановления Администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 473-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Ачинска от 01.07.2011 г. № 222-п «Об утверждении условий, при которых размер окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы»» и Постановления Администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 474-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Ачинска от 01.07.2011 г. № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 25» (далее – МБДОУ «Д/с № 25»).

1.2 Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 25» устанавливается 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, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.3. МБДОУ «Д/с № 25», в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, и других мер материального стимулирования.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 25» включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5 Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

1.6. Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МБДОУ «Д/с № 25», составляет не более 70% от доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному пенсионному страхованию, по обязательному медицинскому страхованию, по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.7. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

## 2. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются 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 выборного профсоюзного органа.

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 (с изменениями и дополнениями), и Постановления Администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений"(с изменениями и дополнениями)

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 971,0 <*>
2 квалификационный уровень		3 297,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего	5 102,0

	профессионального образования	
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

-----  
 <\*> - Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3355,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н и Постановления Администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений"(с изменениями и дополнениями)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 971,0
2 квалификационный уровень	3 134,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 297,0
2 квалификационный уровень	3 623,0
3 квалификационный уровень	3 981,0
4 квалификационный уровень	5 024,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 623,0
2 квалификационный уровень	3 981,0
3 квалификационный уровень	4 370,0

4 квалификационный уровень	5 253,0
----------------------------	---------

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 248н и Постановления Администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений" (с изменениями и дополнениями)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 552,0
2 квалификационный уровень	2 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 971,0
2 квалификационный уровень	3 623,0
3 квалификационный уровень	3 981,0
4 квалификационный уровень	4 796,0

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

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

O<sub>min</sub> - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K - повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

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

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K<sub>1</sub> - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K<sub>2</sub> - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

Расчет повышающего коэффициента (K<sub>2</sub>) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K<sub>2</sub> = 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<sub>1</sub> - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Q<sub>окл</sub> - 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<sub>гар</sub> - 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<sub>стим</sub> - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ);
- 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) (ст.149 ТКРФ).

На основании Приказа Гособразованию СССР от 20.08.1990г. № 579 (ред. от 03.01.1991г.) «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразованию СССР», ТК РФ ст. 146, 147, Результаты специальной оценки труда работников МБДОУ «Д/с № 25» от 17.08.2016г., установить доплаты за работу в тяжелых и вредных условиях труда до 12% ставки (оклада):

а) за работу у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и паро - масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки – поварам- 12%;

3.2. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ «Д/с № 25» 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.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

3.6. 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 специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20

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

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

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 коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ «Д/с № 25» с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам МБДОУ «Д/с № 25» по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, производятся следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются МБДОУ «Д/с № 25» на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера заведующему МБДОУ «Д/с № 25» и случаев, предусмотренных пунктом 1.10 раздела I настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ «Д/с № 25».

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

4.7. Заведующий МБДОУ «Д/с № 25» при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работника, так и в баллах.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. Стимулирующие выплаты работникам, размер заработной платы которых не превышает минимального размера оплаты труда (МРОТ), устанавливаются комиссией ежемесячно.

4.10. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда в условиях образовательной деятельности в МБДОУ «Д/с № 25» и обучения на дому, определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 настоящего положения.

4.11.1. 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 настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Региональная выплата на местном уровне для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата на местном уровне, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты на местном уровне 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 на местном уровне включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты на местном уровне 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.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени»;

## **5. Единовременная материальная помощь**

1. Работникам МБДОУ «Д/с № 25» в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ «Д/с № 25» оказывается по решению заведующего МБДОУ «Д/с № 25» в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику МБДОУ «Д/с № 25» в соответствии с настоящим Положением, определяется МБДОУ самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда, не более 3 тысяч рублей по каждому основанию.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ «Д/с № 25» производится на основании заявления работника и приказа заведующего с учетом настоящего положения.

## 6. Оплата труда заместителям заведующего по административно–хозяйственной работе МБДОУ «Д/с № 25»

6.1. Оплата труда заместителю заведующего по административно–хозяйственной работе (далее - зам. по АХР) осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада зам. по АХР устанавливается заведующим МБДОУ «Д/с № 25» на 10 процентов ниже размера должностного оклада заведующего МБДОУ «Д/с № 25».

6.3. Выплаты компенсационного характера зам. по АХР устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего положения в процентах к должностным окладам, если иное не установлено законодательством.

6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для зам. по АХР устанавливается согласно приложения 3 к настоящему Положению.

6.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, зам. по АХР устанавливаются ежеквартально в процентах от должностного оклада.

6.6. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться зам. по АХР по следующим основаниям:

Критерии	Условия		Ко-во баллов
	наименование	индикатор	
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	15
	Капитальный ремонт	в полном объеме	20
Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Отсутствие травм и несчастных случаев у сотрудников	0	5
Бережное отношение к имуществу детского сада	Сохранность имущества и товарно-материальных ценностей, безаварийная и надежная работа всех видов оборудования	Отсутствие замечаний администрации и бухгалтерии	5
Стабильная и эффективная работа в течение календарного года	Своевременный учет и контроль за движением товарно-материальных ценностей	Отсутствие замечаний администрации и бухгалтерии	5

6.7. Зам. по АХР сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «Д/с № 25».

6.8. Зам. по АХР может оказываться единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.9. Выплата единовременной материальной помощи зам. по АХР производится на основании заявления и приказа заведующего МБДОУ с учетом настоящего положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда не более 3 тысяч рублей по каждому основанию.

6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы зам. по АХР, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности до 6.

6.11. Размер и сроки установления стимулирующих выплат зам. по АХР устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «Д/с № 25».

## **7. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

по следующей формуле:  $Сп = ФОТп / (4,3 * Чп)$ , где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$Ср = ФОТр / Чр / N$ , где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

N- число рабочих дней в году.

### 7.3. Оплата труда при совмещении профессий.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ ст.151 при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника доплата может производиться как по формуле (п.7.1., 7.2.), так и за фактическое количество отработанных часов, исходя из размера должностного оклада (ставки) заработной платы работника с учетом квалификационной категории и опыта работы в занимаемой должности по соглашению сторон.

7.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временного отсутствующего руководителя МБДОУ «Д/с № 25», без освобождения от работы, определенной трудовым договором в МБДОУ «Д/с № 25» производится оплата в процентном соотношении, не более 100% с учетом районного коэффициента и северного коэффициента от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности.

## 8. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение стимулирующих выплат

8.1. Размеры стимулирующих выплат работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка –100%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 100%;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности – 100%;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – 100%;
- жалоб со стороны родителей и персонала – 100%;
- детского травматизма –100%;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы –100%;
- некачественного приготовления пищи – 100%.

8.2. Стимулирующие выплаты не устанавливаются работникам в случае их отсутствия в зачётный период (с даты прошедшего заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат до даты текущего заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат) по причине отпуска, болезни. Стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

8.3. Случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются руководителем и Комиссией по распределению стимулирующих выплат в индивидуальном порядке в каждом случае по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ «Д/с № 25».

8.4. В случае несогласия работника с размером стимулирующих выплат (уменьшением или лишением), установленным Комиссией по распределению стимулирующих выплат, он вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МБДОУ «Д/с № 25» с обращением (жалобой, заявлением, предложением) в письменной форме.

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер выплат в баллах	Периодичность оценки	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
		наименование	индикатор					
Инспектор по кадрам, делопроизводитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>							
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Отсутствие замечаний	10	На месяц			
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>							
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	10	На месяц			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	ремонт группы, кабинетов, коридора	10	На месяц			
			мелкий ремонт	5				
		Участие в уборках, субботниках	Генеральная уборка, субботник	10	На месяц			
			Мелкие работы	5				
	Подъем и перенос тяжестей вручную	Выполнение работ	5	На месяц				
	Контроль за своевременной родительской платой и отсутствием дебиторской и кредиторской задолженности	Выполнение работ	5	На месяц				
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>								
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	10	На месяц				

	Осуществление работ с Интернет-ресурсом	Размещение информации и ежедневная работа в АИС Аверс «Заведующий ДОУ»	Выполнение работ	5	На месяц			
		Размещение информации и работа в программе «1-С бухгалтерия»	Выполнение работ	5	На месяц			
<b>Педагогические работники:</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>							
<b>Воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-дефектолог</b>	Сложность и напряженность в работе	Работа в отсутствие младшего воспитателя (количество детей в группе – 15 и более)	10 - 15 рабочих дней 16 - 23	5 10	На месяц			
		Работа в отсутствие младшего воспитателя (количество детей в группе – менее 15)	10 - 15 рабочих дней 16 - 23	2 4	На месяц			
	Эффективность работы с родителями	Посещаемость детей (по списку более 15 детей)	Не менее 80% (1 месяц)	5	На месяц			
		Посещаемость детей (по списку до 15 детей)	Не менее 80% (1 месяц)	3				
		Организация групповых и общесадовых родительских собраний	Применение активных форм организации собраний	5	На месяц			
	Выступление на общесадовых собраниях		5					
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>								
Эффективность методов и форм работы с детьми с ОВЗ в рамках реализации адаптированных образовательных программ (АОП)	Оформление документации ПМП консилиума	Ведение протоколов	5	На квартал				
	Разработка и реализация АОП	Качественная реализация АОП и ведение соответствующей документации	1 за 1 АОП	На месяц				
	Разработка и реализация АОП в условиях обучения на дому	Подготовка и проведение индивидуальных занятий на дому согласно АОП	5 (за 1 занятие)	На месяц				

Осуществление дополнительных работ	Оформление документации педагогического совета	Ведение протоколов	5	На квартал			
	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	Ведение документации, проведение мероприятий	10	На квартал			
	Участие в проведении ремонтных работ в ДОО	Ремонт группы, кабинетов, коридора	10	На месяц			
		Мелкий ремонт	5				
	Участие в уборках, субботниках	Генеральная уборка, субботник	10	На месяц			
		Мелкие работы	5				
	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Уход за клумбами (посадка растений, полив, прополка)	2	На месяц			
	Подъем и перенос тяжестей вручную	Выполнение работ	5	На месяц			
Работа на группах с раскладными кроватями	Более 5 кроватей (в отсутствие мл. воспитателя)	4	На месяц				
Достижения детей	Участие в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, соревнованиях	Участие в муниципальных конкурсах	2 (за 1-го ребенка)	На месяц			
		Участие в региональных и федеральных конкурсах	1 (за 1-го ребенка)				
		Участие команды детей (более 5) в муниципальных конкурсах	5				
		Призовое место в муниципальных конкурсах	1 место – 5 2 место - 3 3 место - 2				

Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательной деятельности, достижения детей	Открытые утренники, праздники, концерты, занятия, дни открытых дверей и т.п.	Качественная организация и проведение мероприятий, ведущий утренника (1 мероприятие)	5	На месяц			
		Качественная организация и проведение досугов по утвержденному сценарию (1 мероприятие)	3				
		Участие в мероприятиях (1 мероприятие)	Исполнение маленькой роли – 2, большой роли - 4 кукольный театр - 1	На месяц			
Дополнительная работа на уровне города	Участие в работе городских методических объединений (ГМО) (проблемных, творческих групп, Школы молодого воспитателя)	Выступление на ГМО, Фестивалях, Акциях, выполнение «домашних» заданий, участие в работе комиссий и жюри	5	На месяц			
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>							
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной деятельности, распространение педагогического опыта.	Подготовка и качественное выступление на семинаре, педагогическом совете, Неделе педмастерства	На уровне МБДОУ (1 мероприятие)	5	На месяц			
		На уровне города (1 мероприятие)	10				
	Организация и проведение семинаров, консультаций, Педагогических гостиных.	На уровне МБДОУ (1 мероприятие)	5	На месяц			
		На уровне города (1 мероприятие)	10				
Участие в конкурсах профессионального мастерства		На уровне города (1 мероприятие)	10	На месяц			



		На уровне края, на федеральном уровне (1 заочное мероприятие)	5				
		На уровне края, на федеральном уровне (1 очное мероприятие)	20				
	Призовые места в конкурсах профессионального мастерства	На уровне города, края, на федеральном уровне (1 мероприятие) – очное	10	На месяц			
	Призовые места в смотрах, конкурсах на уровне ДОО	На уровне города, края, на федеральном уровне (1 мероприятие) – заочное	5	На месяц			
		1 место	10				
		2 место	7				
		3 место	4				
	Тиражирование педагогического опыта в средствах массовой информации, печатных изданиях	Наличие статей, публикации	5	На месяц			
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие качественной программы, проекта	5	На месяц			
Осуществление работ с Интернет-ресурсом	Обновление сайта МБДОУ	Не реже 1 раза в неделю	5	На месяц			
	Размещение конкурсных и иных работ на сайтах, регистрация участников и т.п.	Размещение одного материала	3	На месяц			
<b>Младший воспитатель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>						

Участие в образовательном процессе.	Участие в занятиях, праздниках, досугах, развлечениях	1 мероприятие	2 (маленькая роль)	На месяц			
			4 (большая роль)				
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>							
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонт группы, кабинетов, коридора	10	На месяц			
		Мелкий ремонт	5				
	Участие в уборках, субботниках	Генеральная уборка, субботник	10	На месяц			
		Мелкие работы	5				
	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Уход за клумбами (посадка растений, полив, прополка)	2	На месяц			
	Подъем и перенос тяжестей вручную	Выполнение работ	5	На месяц			
	Дополнительная уборка помещений детского сада	Выполнение работ (не менее 3 дней)	2	На месяц			
Работа на группах с раскладными кроватями	Более 5 кроватей	4	На месяц				
Сложность и напряженность в выполнении работы	Посещаемость детей (по списку более 15 детей)	Не менее 80% (1 месяц)	5	На месяц			
	Посещаемость детей (по списку до 15 детей)	Не менее 80% (1 месяц)	3				
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>							
Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, образцовое содержание групп	Отсутствие замечаний администрации и надзорных органов	5	На месяц			
	Оказание помощи в организации методических мероприятий, родительских собраний	Наличие мероприятий (3 мероприятия в месяц)	5	На месяц			

<b>Шеф-повар, повар</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>							
	Организация питания в ДОУ	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно меню - требованию, технологическим картам	Наличие детей с «аллергией»	5 за одного ребенка	На месяц			
		Заполнение актов на увеличение выхода объёма порций, на возврат продуктов на склад	Отсутствие замечаний администрации	5	На месяц			
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>							
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонт группы, кабинетов, коридора	10	На месяц			
			мелкий ремонт	5				
		Участие в уборках, субботниках	Генеральная уборка, субботник	10	На месяц			
			Мелкие работы	5				
		Участие в благоустройстве и озеленении территории	Уход за клумбами (посадка растений, полив, прополка)	2	На месяц			
	Подъем и перенос тяжестей вручную	Выполнение работ	5	На месяц				
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>								
Сложность и напряженность в работе	Отсутствие напарника и работа в две смены	Более 10 дней	5	На месяц				
<b>Кастелянша, кладовщик, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>							
	Оформление и своевременная сдача документации	Заполнение учетных журналов, учет и сохранность материальных ценностей, списание товарно-материальных ценностей.	Отсутствие замечаний администрации и бухгалтерии	10	По результатам инвентаризации и			

спецодежды, рабочий по комплексному ремонт и обслуживанию зданий, дворник, сторож		Сверка счетов-фактур, меню-требований	Отсутствие замечаний администрации	5	На месяц			
	Выполнение дополнительных видов работ	Подъем и перенос тяжестей вручную	Качественное выполнение работ	5	На месяц			
		Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	Ремонт группы, кабинетов, коридора	10	На месяц			
			Мелкий ремонт	5				
		Участие в уборках, субботниках	Генеральная уборка, субботник	10	На месяц			
			Мелкие работы	5				
		Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Уход за клумбами (посадка растений, полив, прополка)	2	На месяц			
		Пошив спецодежды	Фартуки, косынки (5 комплектов)	3	На месяц			
			Халаты, куртки, брюки (1 изделие)	3				
	Пошив постельного белья		1 комплект	3				
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>								
Участие в организации праздников для детей	Участие в мероприятиях ДОО	Изготовление костюмов (1 изделие)	3	На месяц				
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>								
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно- гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Надлежащее санитарное помещений и территории ДОО	Отсутствие замечаний администрации ДОО, надзорных органов	5	На месяц				
Старший воспитатель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>							

	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Организация работы по аттестации педагогов (подготовка и консультирование в предаттестационный период)	Наличие педагогов, успешно прошедших аттестацию в данном месяце	5 (за одного педагога)	На месяц			
	Организация работы по здоровьесберегающему направлению	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья воспитанников	10	На месяц			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>								

	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Учет и контроль за движением товарно-материальных ценностей, своевременное списание	Отсутствие замечаний по учетной документации	5	На месяц			
		Качество подготовки и своевременная сдача отчетов, планов	Своевременная сдача и отсутствие замечаний	5	На месяц			
		Представление деятельности ДОО на сайте учреждения и в средствах массовой информации	Своевременное размещение информации на сайте ДОО	5	На месяц			
			Наличие публикаций в СМИ	5				
	Организация работы психолого-медико-педагогического консилиума ДОО	Разработка и контроль за реализацией адаптированных образовательных программ (АОП)	Руководство группой по разработке и реализации АОП	2 (за 1 АОП)	На год			
	Дополнительная работа на уровне города	Руководство работой городского методического объединения	Постоянно	20	На месяц			
Участие в работе городских и кустовых методических объединений (ГМО / КМО)		Выступление на ГМО / КМО, участие в работе комиссий и жюри	5	На месяц				

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонт группы, кабинетов, коридора	10	На месяц			
		Мелкий ремонт	5				
	Участие в уборках, субботниках	Генеральная уборка, субботник	10				
		Мелкие работы	5				
	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Уход за клумбами (посадка растений, полив, прополка)	2				
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>							
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательной деятельности, распространение педагогического опыта	Организация общесадовых родительских собраний, выставок, конкурсов, праздников и т.п.	Наличие мероприятий	10	На месяц			
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений	10	На месяц			
		Сопровождение педагогов при участии в профессиональных конкурсах	5-за одного педагога	На месяц			
		Личное участие в конкурсах на уровне города (1 мероприятие)	10	На месяц			
		Личное участие в Акциях на уровне города (1 мероприятие)	5	На месяц			
		Личное участие в конкурсах на уровне края, на федеральном уровне (1 мероприятие-заочно)	5	На месяц			
		Призовые места в личных конкурсах на уровне города, края, федеральном уровне	10-очно 5-заочно	На месяц			
		Победы педагогов в проф. конкурсах разного уровня	5-за одного педагога	На месяц			
Достижения воспитанников ДОО в конкурсах, смотрах,	Участие в конкурсах	2 (за 1 ребёнка)	На месяц				

		соревнованиях	Участие команды детей (более 5) в муниципальных конкурсах	5	На месяц			
			Призовое место в муниципальных конкурсах	1 м. – 5 2 м. – 3 3 м. - 2	На месяц			
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательной деятельности, достижения детей	Открытые утренники, праздники, концерты, занятия, дни открытых дверей и т.п.	Качественная организация и проведение мероприятий, ведущий утренника (1 мероприятие)	5	На месяц			
			Качественная организация и проведение досугов по утвержденному сценарию (1 мероприятие)	3				

Количество баллов \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Ознакомлена. Количество баллов - \_\_\_\_\_. Подпись \_\_\_\_\_

Дата ознакомления \_\_\_\_\_

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников МДОУ «Д/с № 25»

**Размер персональных выплат работникам Учреждения**

п/п	№ Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	20%
	от 5 лет до 10 лет:	15%



1.2		
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	30%
1.3	свыше 10 лет:	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	40%
2.	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1	2 за заведование элементами инфраструктуры <****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.2	2 шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	3 молодым специалистам (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 бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении).	20%

	Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
4	4 краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля

-----

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

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, 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».

Приложение 3

к «Положению об оплате труда работников МБДОУ «Д/с № 25»»

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе МБДОУ «Д/с № 25»**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу)	Периодичность оценки
		наименование	индикатор		
<b>Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-образовательного процесса	В соответствии с лицензией	2,5%	На квартал
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Устранение предписаний в установленные сроки	5%	На квартал
		Приобретение, выдача и контроль за использованием дез. средств, медикаментов	постоянно	5%	На квартал

	Организация работы по энергосбережению и теплосбережению (разъяснительная работа с персоналом, контроль за расходом и экономией энергоресурсов и тепла, планирование и осуществление мероприятий по энерго- и тепло сбережению).	стабильное снижение количества потребляемой электроэнергии	2,5%	На квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Учет и контроль за движением товарно-материальных ценностей, своевременное списание	Отсутствие замечаний по учетной документации	5%	На квартал
	Эффективность взаимодействия со сторонними организациями, поставщиками	Своевременное заключение договоров, контроль за исполнением договоров	5%	На квартал
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	ремонт группы, кабинетов, коридора	5%	На квартал
		мелкий ремонт	5%	
	Участие в уборках, субботниках	Генеральная уборка, субботник	5%	На квартал
	Участие в благоустройстве и озеленении территории	Устройство клумб	5%	На квартал
	Подъем и перенос тяжестей вручную	Выполнение работ	5%	На квартал
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Эффективность управленческой деятельности	Эффективность использования и сохранность материально-технических ресурсов	Сохранность материально-технических ресурсов	5%	На квартал

		Управление хозяйственной деятельностью, эффективное взаимодействие с младшим обслуживающим персоналом	Постоянно	5%	На квартал
	<b>ИТОГО</b>			<b>60 %</b>	

**Положение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.02.2019 г.**

Прошито, пронумеровано  
и заверено печатью 28 листов

« 01 » 2007 г.

Заведующий МБДОУ «Д/д № 25»  
Р.Г. Давыденко

