

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Игринский детский сад общеразвивающего вида №1
(МБДОУ Игринский детский сад общеразвивающего вида №1)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
_____ Л.А Пономарева
«___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего МБДОУ
Игринского детского сада
общеразвивающего вида № 1

ПРИНЯТО:

на общем собрании работников
МБДОУ Игринского детского сада
общеразвивающего вида №1
(протокол №1 от 16.08.2024г.)

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБДОУ ИГРИНСКОГО ДЕТСКОГО САДА
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 1**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ Игринского детского сада общеразвивающего вида №1 (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников как муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, подведомственного Министерству образования и науки Удмуртской Республики.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее – постановление Правительства Удмуртской Республики), постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 г. № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ Игринского детского сада общеразвивающего вида №1, в том числе особенности оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательном учреждении (далее – работники, учреждение), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;

3) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Доплаты и надбавки работникам образовательных организаций устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств, выделенных на оплату труда работников ОО.

8. Доплаты и надбавки работникам ОО устанавливаются сроком на один учебный год до 31 августа при проведении тарификации в начале учебного года.

9. Доплаты и надбавки работникам ОО могут быть сняты приказом руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой и надбавкой;

- при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой более двух месяцев.

10. Финансирование расходов на оплату труда работников ОО осуществляется в пределах средств, предусмотренных Законом УР «О бюджете УР» на указанные цели.

11. Постоянные доплаты производятся за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, выполняемую в течение учебного года.

12. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

13. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

14. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
		Работников ДОО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9176
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	9188
	2 квалификационный уровень	9200
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	17635
	2 квалификационный уровень	19050
	3 квалификационный уровень	19177
	4 квалификационный уровень	19255

15. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

16. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельности по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих:

Наименование должности	Должностной оклад, руб
1 разряд: вахтер, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, грузчик	9153,00
2 разряд: кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке белья	9153,00
3 разряд: рабочий по обслуживанию здания	9153,00
5 разряд: повар	9164,00

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

17. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается педагогическим работникам организаций, работающим в сельских населенных пунктах.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 % должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

18. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда;

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

20. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий

труда на данных рабочих местах, подтверждённого результатами специальной оценки условий труда.

21. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

22. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации - в размере 15%.

23. Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе дошкольного образования;

2) в размере 15 – 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза;

за работу в образовательных организациях (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и её размер определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении.

24. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в

ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации в пределах фонда оплаты труда.

26. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

Руководство методическим объединением в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист".

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

27. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

№	Виды выплат (размер определяется от оклада)	Размер выплаты
Выплаты компенсационного характера		
1.	Выплаты педагогическим работникам за заведование кабинетами при условии наличия локального акта в ОУ об Учебном кабинете, который определяет критерии к содержанию кабинета с учетом специфики организации деятельности кабинета.	Музыкальный зал - 5%
2.	Выплаты по итогам специальной оценки условий труда	Коэффициент 3.1 - 4%, Коэффициент 3.2 - 8%, Коэффициент 3.3 - 12%

28. При работе в ночное время сторожам Ночным считается время работы с 10 часов вечера до 6 часов утра. Доплата за каждый час работы в ночное время составляет 35% тарифной ставки.

29. При совмещении профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительных работ.

4. Выплаты стимулирующего характера

30. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

31. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности (в случае её наличия).

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами организации в установленном законодательством порядке.

32. Выплаты до минимального размера оплаты труда осуществляются в соответствии ст.1 ФЗ от 19.06.2000 года №82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"

33. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 20 процентов;

от 5 лет и выше - 30 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

34. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

35. Выплата за стаж работы по должностям младший воспитатель, помощник воспитателя устанавливается сверх минимального размера оплаты труда.

36. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в организации работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) по итогам работы за месяц, квартал, год;

2) за выполнение особо важных и ответственных работ;

3) единовременные премии.

37. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

38. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников организации и средств, полученных от приносящей доход деятельности (в случае её наличия), но не более 20% от оклада.

39. Работникам учреждения выплачиваются единовременные выплаты стимулирующего характера:

1)

Наименование награды	Сумма (руб)
Почетная грамота Управления образования	500,00
Благодарность Главы муниципального образования «Игринский район»	500,00
Почетная грамота Администрации муниципального образования «Игринский район»	700,00
Почетная грамота Совета депутатов	700,00
Почетная грамота муниципального образования «Игринский район»	1000,00
Благодарность Госсовета УР	1000,00
Благодарность Правительства УР	1000,00
Благодарность Главы УР	1000,00
Благодарность министра образования и науки УР	1000,00
Доска почета Игринского района	1000,00
Доска почета УР	2000,00
Почетная грамота Госсовета УР	Оклад
Почетная грамота Правительства УР	Оклад
Почетная грамота Удмуртской Республики	Оклад
Почетная грамота Министерства образования и науки УР	Оклад
Почетная грамота Министерства культуры УР	Оклад
Почетная грамота Министерства финансов УР	Оклад
Почетная грамота Министерства просвещения РФ	Оклад
Нагрудный знак Министерства просвещения РФ	Оклад
Знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	Два оклада
Почетное звание	Два оклада
Почетная грамота Главы УР	Два оклада
Ордена и медали РФ	Два оклада

2) к профессиональным праздникам – 500 рублей.

3) в связи с праздничными днями – 500 рублей,

4) юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) - 50% от оклада;

5) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – в размере оклада.

40. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению (далее – работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие работы в

соответствии с приложением 1 к настоящему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, определяется локальным нормативным актом организации, учреждения, принятым в установленном законодательством порядке.

41. Работникам учреждения на основании приказа руководителя производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

42. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

43. При наличии у работника почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов "Народный", - 25% должностного оклада, ставки заработной платы;

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15% должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

44. Ежемесячные выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные в пункте 41:

- «Почетный работник общего образования РФ» - 10% от оклада
- «Отличник народного просвещения РФ» - 10% от оклада
- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ - 5%

45. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда

работников учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых учреждением объема муниципальных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

46. Для установления работникам премиальных выплат создается комиссия по распределению премиальных выплат (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДООУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением об оплате труда работников ДООУ.

47. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников ДООУ в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности (приложение 3);
- рассмотрение и одобрение предлагаемого административной группой перечня работников – получателей премиальных выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении премиальных выплат.

48. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются: заведующий, председатель первичной профсоюзной организации, воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством, 2 рядовых члена коллектива. Предложение о премировании выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению премиальных выплат.

49. Все работники ДООУ предоставляют в комиссию по распределению премиальных выплат материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными бланками не позднее 3 дней до окончания работы комиссии. Комиссия определяет количество набранных баллов каждым работником, стоимость одного балла по каждой категории работников и сумму выплаты за качество работы по каждому работнику.

50. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от набранных баллов работником и утверждается приказом заведующего ДООУ.

51. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

52. Комиссия принимает решение о присуждении премиальных выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

53. Председатель комиссии не позднее 15 числа последнего месяца квартала предоставляет протокол заседания для согласования руководителю ДООУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера премиальных выплат.

54. На основании протокола Комиссии заведующий ДООУ в течение 5-ти дней издает приказ об установлении выплат премиального характера и направляет в

бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

55. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

56. Единовременное премирование работников ДООУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

57. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ Игринский детский сад общеразвивающего вида №1, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

58. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ руководитель методического объединения педагогов, старшая медсестра, заведующий хозяйством представляет заведующей ДООУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

59. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

60. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда:

- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в размере до 10% к окладу.
- повару за выполнение обязанностей заведующего производством (шеф-повара) – до 30% к окладу.

№	Виды выплат (размер определяется от оклада)	Размер выплаты
Выплаты стимулирующего характера		
Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом.		
1.	За организацию методической работы (при отсутствии в штатном расписании заместителя директора, старшего воспитателя)	20%
Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом (деятельность не входит в должностные функции)		

33.	За исполнение функций старшего повара, шеф-повара (при отсутствии в штатном расписании ставки старшего повара, шеф-повара)	30%
34.	За бухгалтерский обсчет меню (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	5%
35.	За составление меню (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	5%
36.	За благоустройство ОО	10%
37.	За оформление образовательной организации	5%
38.	За организацию работы по охране труда в ОО (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	10%
39.	За организацию работы по ГО и ЧС в ОО (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	10%
40.	За ведение работы в ОО по пожарной безопасности (при отсутствии данного вида работы в трудовых функциях)	10%
41.	За пошив костюмов, декораций в ДООУ	10%
42.	За ведение документации по персональным данным	10%
43.	За работу с книжным фондом (при отсутствии в штатном расписании библиотекаря) в ДООУ, учреждениях дополнительного образования	3%
44.	За организацию профсоюзной деятельности (в зависимости от количества членов профсоюзной организации)	До 15 членов организации- 5% От 15 членов организации до 30 - 7% Свыше 30 членов организации- 10%
45.	Секретарю педагогического совета	3%
Выплаты за организацию деятельности с обучающимися ОВЗ, инвалидами, детей с пищевыми особенностями		
46.	Членам психолого-педагогического консилиума образовательной организации на каждого учащегося при подготовке документов (основание: протокол ППк и приказ руководителя ОО)	2%
47.	За работу с детьми ОВЗ	3% за каждого ребенка (от нагрузки в часах)
Выплаты руководящим работникам ОО		
Выплаты за организацию деятельности наставников, реализацию Целевой модели наставничества		
48.	За организацию наставнической работы с молодыми специалистами в ДООУ (при наличии в ДООУ положения о наставничестве и приказа о	5%

	закреплении наставников)	
49.	За наставничество в период педагогической практики студентов (за 1 студента)	10%
Выплаты молодым специалистам		
50.	Выплаты молодым специалистам ежемесячно	– 30% от оклада за первый год работы, - 20% от оклада за второй год работы, - 10% от оклада за третий год работы.
Выплаты за работу в автоматизированных информационных системах, на сайте ОО, госпаблике ВК.		
51.	За работу на официальном сайте для размещения информации о муниципальных учреждениях bus.gov.ru	5%
52.	Ответственному за ведение сайта ОО	10%
53.	Ответственному за ведение госпаблика в ВК	10%
54.	За работу на сайте «Малые закупки»	- при численности обучающихся до 50 - 10% - при численности обучающихся до 100 - 15%
55.	За организацию работы на цифровой платформе «Сферум»	До 200 учащихся - 5%; От 201 до 400 учащихся - 10%; От 401 до 500 учащихся – 15%; От 501 учащихся выше – 20%.
56.	Ответственному за работу на сайте Социального фонда России (СФР). Отчет ЕФС-1 «Сведения о трудовой деятельности»	До 30 сотрудников – 5%
57.	Координатору за АИС «Электронный детский сад» (заполнение всех обязательных данных)	До 100 воспитанников- 5%
За организацию профилактической работы		
58.	За организацию работы по профилактике безнадзорности и беспризорности несовершеннолетних (ДОУ)	До 100 воспитанников-5%
59.	За работу по профилактике ДДТТ	При численности обучающихся до 300 чел.- 5%
Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания		
60.	Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания.	«Почетный работник общего образования РФ»-10% «Отличник народного просвещения РФ»-10% «Почетная грамота Министерства образования и науки РФ»-5% «Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации» - 5%

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников.

61. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных организаций:

1) оплата труда педагогических работников образовательных организаций.

6. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения

62. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников учреждения, определяется путём умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию и надбавки за почётное звание на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

63. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

64. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

65. За время работы в период каникул воспитанников, а также в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, установленных на период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

66. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

67. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 48 настоящего Положения.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

68. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

69. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников образовательных организаций определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почётное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населённых пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю организации – Главой муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики";

заместителям руководителя организации – руководителем организации.

3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательное учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	15 718	15 032	14 284	13 600

4. Должностной оклад заместителей руководителя организации устанавливается руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом организации на 10 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

6. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

7. Выплата по районному коэффициенту руководителю организации устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8. Руководителю организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

9. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются Главой муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики" с учетом результатов деятельности организации в целом, индивидуальных показателей работы руководителя организации, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

10. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителю организации за работу, направленную на развитие организации, применение новых методик обучения и воспитания.

11. Руководителю организации устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени;

иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными Главой муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики".

12. Руководителю учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

13. При наличии у руководителя почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

14. Премирование руководителя устанавливается Распоряжением Главы муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики" с учетом результатов деятельности организации, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности организации.

Порядок и размеры премирования руководителя организации устанавливаются ежегодно Главой муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики" в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем организации.

15. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются Распоряжением Главы муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики" в пределах фонда оплаты труда работников организации и средств, полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации на основании соответствующих правовых актов, утвержденных Главой муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики".

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя организации в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада.

16. С учетом условий труда заместителям руководителя организации устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

IV. Формирование фонда оплаты труда работников организации

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных бюджетной организацией от приносящей доход деятельности.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;

средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

средств на выплаты компенсационного характера;

средств на выплаты стимулирующего характера.

3. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

4. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается приказом начальника Управления образования, Администрации муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики".

V. Заключительные положения

1. Оказание материальной помощи работникам учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в соответствии с положением, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

2. Оказание материальной помощи руководителю организации производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании Распоряжения Главы муниципального образования "Муниципальный округ Игринский район Удмуртской Республики".

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
Игринского детского сада
общеразвивающего вида №1

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ
(МБДОУ Игринский детский сад общеразвивающего вида №1)**

I. Руководители:

- руководитель образовательной организации

II. Специалисты:

- педагогические работники;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- педагог - психолог;

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ Игринский
детский сад общеразвивающего вида №1

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке распределения стимулирующих выплат за качество работы
педагогическим и иным работникам муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
Игринский детский сад общеразвивающего вида № 1

1. Общие положения

Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики», Постановлением Главы Администрации МО «Игринский район» от 21.08.2013 г. №1622, Постановлением Администрации МО «Игринский район» от 24.02.2016г. №489и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников

организаций и учреждений.

Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

Премирование работников Учреждения производится из стимулирующей части Фонда оплаты труда (далее ФОТ).

Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяется настоящим Положением, утвержденным руководителем и согласованным с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и действует как часть коллективного договора.

2. Порядок установления размера стимулирующих выплат

Решение о выплатах стимулирующего характера принимается на тарификационной комиссии, которая создается и утверждается приказом руководителя на учебный год в целях принятия объективного решения. Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива, и утверждается приказом по ДООУ на учебный год. Комиссия работает по оценочному листу, в котором указан диапазон баллов по каждому критерию. Баллы и критерии могут пересматриваться и изменяться.

В состав комиссии в обязательном порядке входят представители администрации, методических объединений и председатель профкома.

Основанием для оценки результативности служат мониторинг, проводимый администрацией, оценочный лист.

Комиссия:

- рассматривает результаты оценки эффективности деятельности работников и определяет общее количество баллов по показателям эффективности деятельности конкретного работника;
- проводит анализ обоснованности оценки деятельности работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;
- выявляет соответствие данных по показателям и критериям в каждой карте учета
- оценивает эффективность деятельности работника на основе подтверждающих документов по критериям и показателям карт учета и определяет общее количество баллов по показателям эффективности деятельности конкретного работника;
- выводит средний балл из суммы баллов определенной

сотрудником в результате самооценки по карте учета и баллов, полученных в результате мониторинга профессиональной деятельности каждого работника Учреждения в рамках внутреннего контроля;

- вносит результаты оценки эффективности деятельности работников в итоговую оценочную ведомость.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам ДОУ на основании всех материалов (мониторинг администрации, представление лично работников материалов, подтверждающих его положительное участие в той или иной деятельности) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического и иного работника образовательного учреждения и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов. Работники ДОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента ознакомления с оценочным листом в течение 2 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Обсуждение обращения заносится в протокол комиссии.

По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии оформляется протоколом.

Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола комиссии в 2-х дневный срок издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплат.

Протоколы комиссии хранятся у руководителя образовательного учреждения в течение текущего учебного года.

Отчетным периодом является период между выплатами, произведенными ранее и началом нового периода.

Критериями, по которым комиссия может определять основание для распределения премиальных выплат:

- итоги учебно-воспитательной работы за полугодие, год;

- распространение передового опыта, участие в профессиональных конкурсах, участие в общественной жизни образовательного учреждения.

Устанавливается следующий регламент:

- Комиссия рассматривает итоги мониторинга до 10 числа отчетного месяца;
 - Работников знакомят с результатами оценочного листа с 10 по 12 число отчетного месяца;
 - 13-14 числа отчетного месяца работник имеет право обратиться в комиссию с апелляцией.
 - До 25 числа отчетного месяца издается приказ руководителя ДООУ для начисления стимулирующих выплат.

3. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат

Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения разрабатываются образовательным учреждением самостоятельно, обсуждаются на собрании трудового коллектива, утверждаются руководителем ДООУ, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Значение критериев оценки условий осуществления выплат определяется ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

Размер выплаты за эффективность деятельности и высокое качество работы каждому работнику определяется следующим образом:

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из фактического возможного количества баллов (по категориям работников) и суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на оцениваемый период. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (по категориям работников) делится на фактическую общую сумму баллов работников. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника (денежное выражение одного балла умножить на набранную сумму баллов каждого сотрудника). Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в соответствии с набранными баллами.

4. Заключение

Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

Стимулирующие выплаты педагогическими иным работникам выплачиваются ежемесячно. Иные стимулирующие выплаты, которые не тарифицируются, выплачиваются при условии наличия фонда оплаты труда и соответствия всем критериям оценочного листа.

Положение о представлении выплат стимулирующего характера

отражается в трудовом договоре, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается ежегодно, и действует до следующих существенных изменений в условиях оплаты труда.

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ Игринский
детский сад общеразвивающего вида №1

Критерии
оценки эффективности и профессиональной деятельности
педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Игринский детский сад
общеразвивающего вида №1

Критерии	Индикаторы	баллы педагога	баллы комиссии
1. Публикации педагогов	статьи на сайт (1 статья - 2б.)		
	район (публикации) - 3б.		
	республиканский - 4б.		
	всероссийский (международный) - 5б.		
2. Конкурсы педагогов	районный уровень: • (очно) - 8б. • (заочно) - 6б. наличие призовых мест +3б.		
	республиканский уровень: • (очно) - 10б. • (заочно) - 8б. наличие призовых мест +3б.		
	всероссийский (международный) уровень: • (заочно) - 2б. наличие призовых мест +3б.		
3. Конкурсы воспитанников, в том числе проектная деятельность (с оформлением паспорта проекта)	уровень ДОУ: 6б. наличие призовых мест +3б.		
	районный уровень: • (очно) - 8б. • (заочно) - от 1 б. до 6б. наличие призовых мест +3б.		
	республиканский уровень: • (очно) - 10б. • (заочно) - от 1 до 8б. наличие призовых мест +3б.		
	всероссийский (международный) (заочно) уровень: • (1-5 участников) – 4б (5 – 10 участников) – 8б наличие призовых мест +3б.		
4. Курсы повышения	за счет личных средств педагога –		

квалификации (КПК)	от 1 до 10б.		
5. Семинары Доу/ Районный/ республиканский	подготовка к семинарам (изготовление костюмов, сувениров, буклетов и т.п.) — до 10б.		
	слушатель 1б.		
	выступление на семинарах: районный 15б. республиканский 20 б.		
	показ открытых мероприятий (занятия) 5б/15б./20 б.		
6. Педагогическая активность. Использование личного времени в воспитательно — образовательном процессе (сопровождение воспитанников на мероприятия)	выход на конкурсы, праздники, соревнования, др. мероприятия (не в свое рабочее время) 2б.		
	Показ мастер-класса (уровень ДОУ) 3б. показ мастер-класса (районный уровень) 15б. показ мастер-класса (респуб. уровень) 20б.		
	исполнение роли в ДОУ (на другой группе) 2б. исполнение роли на мероприятиях (районный уровень) 5б.		
7. Заболеваемость	до 2 справок — 3б. до 5ти — 1б. более 5ти — 0б.		
8. Новое в предметно- развивающей среде (сделано своими руками): раздаточный и счетный материал; дидактическая игра св. руками...	за каждый элемент ПРС - от 1б. до 3б.		
9. Проведение "Клубов выходного дня" - тематический, развивающий досуг с родителями и детьми (в соответствии с планом)/ отсутствие плана (разовый)	10б./5б.		
10. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время пребывания в ДОУ	3б.		
11. Общественная активность (участие в соревнованиях, конкурсах по линии профсоюза)	участие - 10б. призовое место - 10б.		
12. Работа с детьми из семей риска; Семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	проведение бесед, консультаций с родителями, выходы на дом — 2б. за каждого ребенка		
Итого баллов:			

Критерии

оценки эффективности и профессиональной деятельности работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Игринский детский сад общеразвивающего вида №1

№	Показатели	Предельный размер доплаты в % отношении от должностного оклада	Периодичность
	Повар		
1.	За высокую органолептическую оценку пищи, соблюдение технологии приготовления блюд.	10	ежеквартально
	Младший (помощник) воспитатель		
1.	Оказание эффективной помощи в проведении мероприятий: - внутри ДООУ - района	5 10	по фактическому участию
2.	Оказание эффективной помощи в организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на прогулочных площадках	10	2 раза в год
	Наличие в группе детей с ОВЗ	5	ежеквартально
	Заведующий хозяйством		
1.	Активное участие в решении проблемных вопросов учреждения	10	ежеквартально
	Всем категориям работников		
1.	Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы	10	по факту
2.	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	10	1 раз в год
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих лиц	10	ежеквартально