

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Детский сад № 5 «Аистёнок» комбинированного вида г. Волхов

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
Организации МДОБУ «Детский сад № 5
«Аистёнок»

 /Никифорова И.В.
05 декабря 2019 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МДОБУ «Детский сад № 5
«Аистёнок»

от 05 декабря 2019 года № 311



РАССМОТРЕНО

Общим собранием работников Учреждения
Протокол от 05 декабря 2019 года № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мерах реализации государственной социальной политики»; Постановлением администрации Волховского муниципального района Ленинградской области от 03.10.2017 года № 3140 «О системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Волховского муниципального района и муниципальных казённых учреждений Волховского муниципального района по экономической деятельности»; Постановлением администрации Волховского муниципального района Ленинградской области от 03.10.2017 г. № 3141 «О рекомендованных штатных нормативах руководителей, специалистов, технических исполнителей (учебно-вспомогательного персонала), относимых к категории служащих и рабочих для муниципальных образовательных учреждений Волховского муниципального района»; письмами Минобрнауки России от 20.06.2013 года №-1073/02 «Методические рекомендации по переходу на эффективный контракт с педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций Волховского муниципального района по разработке показателей эффективности деятельности педагогических работников»; на основании приказов, распоряжений Комитета по образованию Волховского муниципального района об установлении группы по оплате труда и размера стимулирующей части фонда образовательным учреждениям Волховского муниципального района на учебный год.
- 1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.
- 1.3. Положение определяет порядок, сроки и размеры указанных выплат, в соответствии с которым должны приниматься управленческие решения о материальном стимулировании работников.

- 1.4 Условия оплаты труда работников учреждения предусматривают размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы и являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение между работодателем и работником.
- 1.5 Положение об оплате и стимулировании труда работников Учреждения рассматривается на общем собрании работников Учреждения, вводится в действие с момента утверждения приказом по Учреждению. По мере необходимости в Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

2 Заработная плата работников

- 2.4 Заработная плата работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера) включает в себя: должностные оклады, персональные надбавки, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.
- 2.5 Размер должностного оклада работника (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера) определяется путём умножения расчётной величины на межуровневый коэффициент (Приложение № 1).
- 2.6 Размер должностного оклада заместителей заведующего учреждением устанавливается в размере 90% должностного оклада руководителя учреждения.
- 2.7 Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере 80% должностного оклада руководителя учреждения.
- 2.8 Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа по результатам работы учреждения за месяц, квартал и календарный год.
- 2.9 Работа в ночное время работникам оплачивается в повышенном размере – 20% от должностного оклада, рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.
- 2.10 На время нахождения основного работника в различных видах оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, этого работника замещает другой работник учреждения, с соответствующим образованием должности отсутствующего. Оплата труда производится за фактически отработанное время.
- 2.11 Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при введении новой системы оплаты труда и её изменений не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой работникам при условии сохранения объёма должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3 Источники и виды соответствующих выплат

- 3.4 Источником средств для стимулирующих выплат: за успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде; инициативу, творчество и применение в работе совместных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий являются:
- Стимулирующий фонд из областного бюджета и бюджета Волховского муниципального района, который устанавливается уполномоченным органом;
 - Текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчётного периода, за

исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

3.5 Финансовым органом образовательного учреждения исходя из утверждённого фонда оплаты труда на календарный год, утверждённого штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объём средств стимулирующего фонда.

3.6 Установка персональных надбавок производится:

- За интенсивность и высокие результаты;
- За стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, отрасли);
- За качество выполняемых работ;
- Премияльные выплаты по итогам работы.

3.7 Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя образовательного учреждения в пределах стимулирующего фонда.

4 Порядок установления стимулирующих выплат

4.4 Стимулирующие выплаты производятся работникам на основании приказа по образовательному учреждению с учётом мнения Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам в соответствии с Данным Положением и на основании приказов, распоряжений Комитета по образованию администрации Волховского муниципального района «Об установлении группы по оплате труда и размера стимулирующей части фонда образовательным учреждениям Волховского муниципального района».

4.5 В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

4.6 Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам вносят предложения об изменении показателей и подписывают протокол итоговых показателей премирования.

4.7 Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя.

4.8 Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определённый период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к должностному окладу работника учреждения.

4.9 При установлении ежемесячной стимулирующей выплаты учитываются результаты труда работника за период, подлежащий оцениванию.

4.10 Оценка результативности работы осуществляется по итогам мониторинга деятельности проводимого заместителями заведующего.

4.11 Определение уровня результативности работы осуществляется по показателям и критериям качества и результативности работы.

4.12 Выплата осуществляется за фактически отработанное время.

4.13 Размер выплат не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и финансируется за счёт утверждённых Учредителем ассигнований на финансовый год.

4.14 При определении стимулирующих выплат работникам по итогам отчётного периода определяется объём средств стимулирующего фонда для распределения

(подтверждается служебной запиской с расчётом финансового органа образовательного учреждения).

4.15 Размер выплаты утверждается приказом заведующего учреждением.

4.16 Работнику, нарушившему действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющему свои обязанности, руководитель имеет право снизить размер стимулирующих выплат или снять стимулирующую выплату, обосновав свои действия приказом в соответствии Трудового законодательства.

5 Показатели стимулирующих выплат

5.4 Показатели премирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательного учреждения.

5.5 Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов и (или) %, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

5.6 Показатели стимулирующих выплат должны отражать следующее:

- Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (ставка заработной платы для педагогических работников) педагогическим работникам за квалификационную категорию (Приложение 2);
- Размеры и порядок установления компенсационных выплат за работу с детьми в группе компенсирующей направленности для детей с тяжёлыми нарушениями речи (Приложение 3);
- Показатели эффективности профессиональной деятельности педагогических работников дошкольной образовательной организации (Приложение 4);
- Показатели эффективности профессиональной деятельности непедагогических работников дошкольной образовательной организации (Приложение 5).

5.7 Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в баллах или процентном отношении к должностному окладу работника образовательного учреждения.

6 Порядок расчёта стимулирующих выплат

6.4 Методика определения персонального размера стимулирующих выплат работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

6.5 Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки, максимальными размерами не ограничивается. Объём средств стимулирующего фонда устанавливается уполномоченным органом в процентном соотношении.

6.6 При определении персонального размера стимулирующих выплат работника по итогам отчётного периода:

- 6.6.1.1 Определяется объём средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчётом финансового органа образовательного учреждения);
- 6.6.1.2 По результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- 6.6.1.3 Вычисляется коэффициент трудового участия, который определяется отношением отработанного времени к полному премиальному периоду;
- 6.6.1.4 Определяется коэффициент стимулирующих выплат каждого работника путём умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

- 6.6.1.5 Коэффициенты суммируются по всем работникам образовательного учреждения и определяется коэффициент премий;
- 6.6.1.6 Общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- 6.6.1.7 Стимулирующие выплаты в денежном выражении отдельного работника определяются умножением коэффициента премирования на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

7 Порядок установления иных стимулирующих выплат

7.4 При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться следующие премиальные выплаты:

- **Единовременные вознаграждения**, за выслугу лет, приуроченные к юбилейным датам работников: 50 лет – 3000 рублей, 55 – 5000, 60 – 65 – 2000 рублей, а также к праздничным датам (таким как 8 марта, День дошкольного работника устанавливаются приказом заведующего по согласованию с комиссией).
- **Единовременные вознаграждения** на основании решений (распоряжений) вышестоящих органов управления (грамоты муниципального, регионального и федерального уровня) устанавливается приказом заведующего ДООУ в пределах стимулирующего фонда по согласованию с комиссией:
 - Грамота федерального уровня – 15% от должностного оклада;
 - Грамота регионального уровня – 10% от должностного оклада;
 - Грамота муниципального уровня – 5 % от должностного оклада.

7.5 Премии выплачиваются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

8 Выплаты компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

8.4 По результатам специальной оценки условий труда рабочих мест работникам учреждения устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда.

8.5 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (ставки) за день или час работы сверх должностного оклада (ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. И в размере двойной части должностного оклада (ставки) за день или час работы сверх должностного оклада (ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9 Изменение размеров стимулирующих выплат

9.4 Стимулирующий фонд в течении года может быть изменён уполномоченным органом согласно приказа (распоряжения, постановления).

10 Условия депремирования

10.4 Нарушение в ходе проверок государственных надзорных (норм санитарно-гигиенических, охраны труда, противопожарной безопасности, чрезвычайных

ситуаций, гражданской обороны, ростехнадзора), подтвержденные предписаниями органов государственного контроля влечёт за собой депремирование на 100 процентов.

10.5 Нарушение режима дня воспитанников и режима работников, жалобы от родителей, лиц их заменяющих, влечёт депремирование до 10 баллов педагогическим работникам и до 10 процентов работникам от оклада за нарушение.

10.6 Премия не выплачивается (депремирование на 100 процентов) при наличии существенных замечаний администрации учреждения, по результатам проверок, контроля. При внесении дисциплинарного взыскания.

К существенным нарушениям относятся нарушения финансово-хозяйственной деятельности, Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, действующего законодательства в сфере образования. Работник несёт персональную ответственность и может быть депремирован до 100% на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с комиссией в соответствии Трудового законодательства. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено дисциплинарное взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

СОГЛАСОВАНЫ

Председатель первичной профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 5 «Аистёнок»

_____ И. В. Никифорова
05.12.2019 г.

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом И. О. заведующего
МДОБУ «Детский сад № 5
«Аистёнок»

от 05.12.2019 № 311

Рассмотрено и принято на общем собрании работников Учреждения 05.12.2019

Приложение 1

Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, уборщик служебных помещений, дворник	1,0000
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий.	1,0164
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: делопроизводитель, повар, рабочий по обслуживанию здания	1,0328
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	1,0492

	справочником работ и профессий рабочих	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	1,1148
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	1,1475
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда	1,5082

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) по должностям работников образования

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
		Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,35	1,5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1,45	1,75
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед, (логопед)	1,7	2,0

СОГЛАСОВАНЫ

Председатель первичной профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 5 «Аистёнок»

_____ И. В. Никифорова
05 .12.2019 г.

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом И. О. заведующего
МДОБУ «Детский сад № 5
«Аистёнок»

от 05 .12.2019 № 311

Рассмотрено и принято на общем собрании работников Учреждения 05.12.2019

Приложение 2

**Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам
(окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников)
педагогическим работникам за квалификационную категорию**

1. Персональная надбавка педагогическому персоналу устанавливается за квалификационную категорию в размерах:
 - Имеющим высшую квалификационную категорию – 30%;
 - Имеющим первую квалификационную категорию – 20%.
2. Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.
3. Назначение и изменение размеров персональной надбавки производится при присвоении квалификационной категории со дня принятия решения аттестационной комиссии.

СОГЛАСОВАНЫ

Председатель первичной профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 5 «Аистёнок»

_____ И. В. Никифорова

05 .12.2019 г.

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом И. О. заведующего
МДОБУ «Детский сад № 5
«Аистёнок»

от 05 .12.2019 № 311

Рассмотрено и принято на общем собрании работников Учреждения 05 .12.2019

Приложение 3

Размеры и порядок установления компенсационных выплат за работу с детьми в группе компенсирующей направленности для детей с тяжёлыми нарушениями речи

1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

№ п/п	Специальные коррекционные группы для детей с ограниченными возможностями здоровья различной направленности	Наименование должностей	Размер выплаты %
1.	Специальные коррекционные группы для детей с ограниченными возможностями здоровья различной направленности.	Воспитатели, младший воспитатель, прочий педагогический персонал непосредственно работающий с детьми	15-20%

СОГЛАСОВАНЫ

Председатель первичной профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 5 «Аистёнок»

И. В. Никифорова

05.12.2019 г.

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом И. О. заведующего
МДОБУ «Детский сад № 5
«Аистёнок»

от 05.12.2019 № 311

Рассмотрено и принято на общем собрании работников Учреждения 05.12.2019

Приложение 4

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
педагогических работников.**

Критерии качества		Количество баллов
Профессиональный рост педагога		
1	Участие в мероприятиях различного уровня (выступление, конференции, семинары, педагогические чтения, показ открытого мероприятия, участие в конкурсе педагогического мастерства). Федеральный Региональный Муниципальный ДОУ	До 10 До 10 До 5 До 3
2	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности (в зависимости от уровня): -Призовые места в смотрах-конкурсах (конкурс участков, группа года и т.д. на основании положения о мероприятии). -Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. -Результативность участия воспитанников (в зависимости от уровня и наличия наград)	До 10 1 До 3
Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности		
3	Эффективность организации предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту детей (изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала с разработкой методики использования) Одно пособие и одна папка-передвижка в месяц: -Покупное оформленное пособие (иллюстративный, наглядный материал) -Д/игры: название, цель, описание игры -Картотеки -Авторские разработки, пособия с методическим сопровождением, интерактивное пособие (печатный вариант, электронный вариант) Пособия, изготовленные из ткани, вязаные, плетёные (рукоделие, сделанное педагогами) -Папка-передвижка В зависимости от объёма, содержания, оформления.	До 2 3-5 4-5 До 10 До 5 До 2
4	Высокая результативность работы в ходе контроля различного уровня на основании справки, акта.	До 10
5	-Подготовка документов для прохождения воспитанников районной ПМПК -Подготовка документации, выступлений, отчётов к ПМПК ДОУ (в зависимости от объёма и количества)	До 3 До 2
6	Общественная деятельность (работа в органах самоуправления, комиссий,	До 3

	профсоюзной деятельности.)	
7	Участие в организации дополнительной музыкально-развлекательной деятельности.	До 2
Обеспечение высокой посещаемости		
8	Выполнение и превышение фактической посещаемости детей норм плановой наполняемости групп, установленной СанПиН 91%-100% 81%-90% 76%-80%	3 2 1
Использование современных педагогических технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта		
9	Участие в проектной деятельности на уровне ДОУ -руководитель -участник (Оплачивается только один проект. Руководитель проекта может быть только один. Участники проекта на группе делят баллы пополам, у руководителя количество баллов снизится.)	10 8
10	Распространение собственного положительного педагогического опыта (публикации, выступления, издание сборников в профильной литературе, информация на сайты различного уровня) (с предоставлением документального подтверждения)	До 5
Работа с родителями, взаимодействие с социумом		
11	Отсутствие задолженности по родительской плате: Оплата за месяц Оплата 100% до 15 числа	1,5 3
12	Активное включение родителей в деятельность ДОУ (организация и проведение конкурсов, групповых праздников, «Весёлых стартов», выставок в ДОУ, изготовление газет, дополнительное анкетирование и др.)	До 5
13	Непосредственное участие в дизайне помещений ДОУ	До 3
Дополнительные показатели		
14	Руководство студийно-кружковой работой (наличие плана, графика работы, учёт посещаемости, регулярность посещений занятий детьми) -Логопеды, педагог - психолог (из-за специфики работы)	1зан.-1 балл 1зан.-2балла
15	-Выполнение работ сверх должностных инструкций (косметический ремонт групп, пошив костюмов и т.д.) -Администратор сайта -«Наставничество»	До 10 До 5 До 3
16	За преданность профессии	До 8

СОГЛАСОВАНЫ

Председатель первичной профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад № 5 «Аистёнок»

И. В. Никифорова

05 .12.2019 г.

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом И. О. заведующего
МДОБУ «Детский сад № 5
«Аистёнок»

от 05 .12.2019 № 311

Рассмотрено и принято на общем собрании работников Учреждения 05 .12.2019

Приложение 5

Показатели эффективности профессиональной деятельности непедагогических работников

Показатели качества интенсивности и результативности	Критерии оценки деятельности непедагогических работников	% и баллы
Бухгалтер, главный бухгалтер	1. Высокое качество работы по итогам деятельности (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) 2. За своевременную и правильную сдачу финансовых и бухгалтерских отчётов 3. Результаты деятельности Учреждения по рекомендации Учредителя 4. За ведение документации по платным услугам 5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей 6. Разъездной характер работы 7. За работу с интернет-сайтами	До 30% До 30% До 30% До 30% До 10% До 30%
Заместитель заведующего по АХЧ	1. Результаты деятельности Учреждения (по представлению заведующего) 2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ к учебному году 3. Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, ГО и ЧС 4. Разъездной характер работы 5. За качественное и своевременное заключение договоров 6. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (кастелянша) 7. За качественную работу по сбережению энергоресурсов (вода, тепло, электричество) 8. Высокое качество работы по итогам деятельности (месяц, квартал, полугодие, 9	До 30% До 30% До 30% До 10% До 30% До 30% До 30% До 20%

	месяцев, год)	
Заместитель заведующего по УВР	1. По результатам контроля качества ведения образовательной деятельности учреждения (по представлению заведующего на основании Акта проверки)	До 30%
	2. Участие в открытых мероприятиях: - Районные – 5% - Областные – 10% - Региональные – 20%	До 30%
	3. За качественную организацию и проведение дополнительных платных образовательных услуг	До 30%
	4. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (кастелянша)	До 30%
	5. За качественную работу по сбережению энергоресурсов (вода, тепло, электричество)	До 30%
	6. За работу с интернет-сайтами.	До 30%
	7. Высокое качество работы по итогам деятельности (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	До 30%
Учебно-вспомогательный персонал	1. За качественную работу по сбережению энергоресурсов (вода, тепло, электричество)	До 10%
	2. Участие в открытых мероприятиях внутри МДОБУ	До 20%
	3. Высокое качество работы по итогам деятельности (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	До 30%
	4. Участие в работе по благоустройству группы, территории	До 30%
	5. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	До 10%
	6. За осуществление делопроизводства	До 15%
	7. Исполнение ролей на детских утренниках	До 30%
	8. За содержание групповых, туалетных комнат в соответствии с требованиями СанПиН (по итогам контроля)	До 15%
	9. За сохранность и своевременный ремонт имущества	
Обслуживающий персонал	1. За высокое качество работы по итогам деятельности (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	До 30%
	2. За качество выполняемых работ (по представлению руководителя структурного подразделения)	До 30%

	<p>3. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей</p> <p>4. За содержание закреплённых помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН</p> <p>5. За качественную работу по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения</p> <p>6. За сохранность и своевременный ремонт имущества</p> <p>7. За качественную работу по сбережению энергоресурсов (вода, тепло, электричество)</p>	<p>До 30%</p> <p>До 30%</p> <p>До 15%</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p>
--	---	---

Прогноз погоды и погодопрогноз

15 (пятнадцатого) августа

г. Пенза, Пензенская обл. № 15, Аэропорт

И.И. Морозовича И.И.

