

ПРИЛОЖЕНИЕ

Утверждено
приказом МБДОУ детский сад № 21 «Белочка»
от 31.08.2017 № 50 – о/д

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 «Белочка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 «Белочка» (далее - Примерное положение) разработано в соответствии со статьями 134,135,143, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Моршанского района Тамбовской области от 28.08.2017 № 612 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, автономных и казенных учреждений Моршанского района».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 21 «Белочка», Вяжлинского филиала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 21 «Белочка», Марусинского филиала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 21 «Белочка», (далее - учреждения).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (ставок заработной платы по должности) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;
- виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;
Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, муниципального бюджета Моршанского района и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по ПКГ и квалификационным уровням

2.1. Размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 3426 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - 3000 руб.;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством) - 3426 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (сторож, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар, кочегар) - 3000 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (оператор газовой котельной) - 3426 руб.
- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (музыкальный руководитель, воспитатель) - 4940 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» (заведующий филиала) - 5710 руб.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала к ставке заработной платы, с образованием ставки заработной платы по должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается в следующих размерах: первый квалификационный уровень (музыкальный руководитель) - 0,20; третий квалификационный уровень (воспитатель) - 0,30;

3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник" и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения, по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший воспитатель», устанавливается работнику, занимающему указанную должность с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования его к качественному результату труда в размере 0,09.

3.5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для работников устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения:

- за работу в сельской местности - 0,25;

- за работу с опасными и иными особыми условиями труда: в специальных (коррекционных) группах, созданных в учреждениях - работникам, занятым в группах, - 0,20.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) муниципального учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Высококвалифицированным работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на начало учебного года и выплачивается с 01.09 текущего года по 31.08 следующего года.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента определяется в соответствии с критериями для определения размера персонального повышающего коэффициента, согласно **Приложению № 2** к настоящему Положению.

Основанием для начисления и выплаты персональных повышающих коэффициентов является приказ руководителя учреждения.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Коллективным договором. Конкретные размеры компенсационных выплат по должностям указаны в **Приложении № 3** к настоящему Положению.

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и

срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждении применяется суммированный учет месячной нормы рабочего времени.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Основанием для начисления компенсационных выплат работникам учреждения являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников, условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц).

5.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на учебный год в размере до 250 % от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Критерии для определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы изложены в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

5.3. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере до 300% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии для установления размеров премий за выполнение особо важных и ответственных работ изложены в **Приложении № 5** к настоящему Положению.

5.4. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц до 250% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за месяц, изложены в **Приложении № 6** к настоящему Положению.

5.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения должностных окладов, ставок заработной платы по должности, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам образовательных учреждений к должностному окладу с учетом повышающих персональных коэффициентов. Размеры выплат стимулирующего характера для других категорий работников устанавливаются к окладам (должностным окладам) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения и приказом руководителя учреждения.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца, при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Примерного положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух минимальных окладов, ставок заработной платы.

6.3. Единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей выплачивается педагогическим работникам, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии»

6.4. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пунктах 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам-женщинам, работающим в учреждении установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю вне зависимости от места их проживания, должности, которую они занимают и получаемого оклада.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников образовательных учреждений, относимых к
основному персоналу, обеспечивающих выполнение основных функций, в
целях реализации которых создано учреждение**

Воспитатель;

Музыкальный руководитель.

КРИТЕРИИ определения размера персонального повышающего коэффициента

Должность	Критерии для установления повышающего персонального коэффициента	Размер %
заведующий филиала	1. Обеспечение качества образования. 2. Методическое сопровождение аттестации педагогических работников. 3. Информационная открытость (работа по заполнению сайта филиала). 4. Степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. 5. Сложность выполняемой работы.	30-50 30-30 30-50 30-50 30-50
- воспитатель, - музыкальный руководитель,	1 Участие в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп.	30-50
	2 Презентация особенностей своей педагогической деятельности и результативность её организации: наличие и использование передового педагогического опыта, работа педагогического коллектива по утвержденной авторской программе.	30-50
- заведующий хозяйством, - повар, - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, - машинист по стирке белья	1. Сложность выполняемой работы. 2. Важность выполняемой работы. 3. Степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	30-50 30-50 10-30

РАЗМЕРЫ
компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными
и (или) опасными и иными особыми условиями труда

№ п.п.	Наименование должности	Размер выплаты, %
1	Младший воспитатель	10
2	Повар	12
3	Машинист по стирке белья	12
4	Оператор газовой котельной	12
5	Кочегар	12

КРИТЕРИИ установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

№ п.п.	Наименование критериев	Измерители	Размер выплаты, %
<i>1. Должность: заведующий филиала</i>			
1.1	Выполнение муниципального задания	90% - 100%	30
		80% - 90%	20
1.2	Отсутствие травматизма	<i>По результатам работы</i>	30
1.3	Осуществление результативной мотивации педагогов на повышение профессионального уровня (аттестация)	<i>По результатам деятельности</i>	25
1.4	Отсутствие жалоб со стороны родителей	<i>По результатам деятельности</i>	30
1.5	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационным пунктом, ведение сайта)	<i>По результатам деятельности</i>	50
			30
1.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации)	<i>По результатам деятельности</i>	20
1.7	Качественная работа по обобщению и распространению передового педагогического опыта педагогов	<i>По результатам деятельности</i>	45
1.8	Эффективная реализация годового плана работы	<i>По результатам деятельности</i>	20
1.9	Качественный контроль за реализацией образовательной программы	<i>По результатам деятельности</i>	50
1.10	Интенсивность и напряжённость работы	<i>По результатам деятельности</i>	50
1.11	Эффективность и качество исполнения управленческих решений	<i>По результатам деятельности</i>	50

2. Должность: воспитатель

2.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	<i>По результатам работы</i>	30 20
2.2	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство КЦ, ЦИПР, ведение сайта)	<i>По результатам работы</i>	50
2.3	Отсутствие травматизма	<i>По результатам работы</i>	30
2.4	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	<i>По результатам работы</i>	30
2.5	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы	<i>По итогам деятельности</i>	30
2.6	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	<i>По результатам работы</i>	20
2.7	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	<i>По результатам работы</i>	20-40
2.8	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	<i>По результатам работы</i>	40
2.9	Участие воспитанников в конкурсах	<i>По результатам работы</i>	20-30
2.10	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	<i>По результатам работы</i>	40
2.11	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	<i>По результатам работы</i>	20-40

3. Должность: музыкальный руководитель

3.1	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям	По результатам работы	30
3.2	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы	По результатам работы	20
3.3	Отсутствие травматизма у воспитанников	По результатам работы	30
3.4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях	По результатам работы	20-30
3.5	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	По итогам деятельности	10
3.6	Разработка и изготовление методических пособий для внутреннего пользования	По результатам работы	40
3.7	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационным пунктом, ведение сайта)	По результатам работы	50
3.8	Увеличение объёма выполняемой работы	По результатам работы	10
3.9	Участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ	По результатам работы	10

КРИТЕРИИ
установления размеров стимулирующих выплат за выполнение особо
важных и ответственных работ (единовременная премия)

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
--------	------------------------	-------------------

1. Для педагогических работников

1.1.	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	50-100
1.2.	Призовые места на профессиональных конкурсах	
	1 место	100
	2 место	80
	3 место	50
1.3.	Выполнение ремонтных работ детского сада	50-100

2. Для руководящего(заведующий филиалом), административно-хозяйственного и обслуживающего персонала

2.1.	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	50-100
2.2.	Устранение последствий аварий	50 (во время работы) 100 (вне рабочего времени)
2.3.	Выполнение ремонтных работ детского сада	50-100

КРИТЕРИИ, учитываемые при определении размера премии за месяц

№ п.п.	Наименование критериев	Размер выплаты, %
1. Для заведующего филиала		
1.1	<p>Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет учреждения (конференции, семинары, методические объединения и т.д.)</p> <p><input type="checkbox"/> На уровне районного педагогического сообщества</p> <p><input type="checkbox"/> На уровне областного педагогического сообщества</p>	<p>15</p> <p>25</p>
1.2	Публикации в профессиональных изданиях	45
1.3	<p>Участие педагогов и детей в творческих и профессиональных конкурсах (сопровождение, результативность)</p> <p><input type="checkbox"/> На уровне районного педагогического сообщества</p> <p><input type="checkbox"/> На уровне областного педагогического сообщества</p> <p><input type="checkbox"/> На всероссийском уровне</p>	<p>10</p> <p>20</p> <p>80</p>
1.4	Внешний аудит: положительная оценка деятельности по итогам проверки вышестоящими органами	40
1.5	Эффективность и обеспечение государственно-общественного управления в учреждении (наличие, организация и качество деятельности различных Советов, объединений, разработка нормативно-правовой базы)	20
1.6	Исполнительская дисциплина, качество ведения документации, своевременное предоставление материалов	15

2. Для педагогических работников

- 2.1 Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет учреждения (конференции, семинары, методические объединения и т.д.)
- На уровне детского сада 10
 - На уровне районного педагогического сообщества 30
- 2.2 Профессиональные и творческие достижения педагога (подготовка и участие в конкурсах, выставках, смотрах)
- На уровне детского сада
 - 1 место 15
 - 2 место 10
 - 3 место 5
 - На уровне районного педагогического сообщества
 - Победитель/призер 30
 - Участник 10
 - На уровне областного педагогического сообщества
 - Победитель/призер 50
 - Участник 30
- 2.4 Выполнение общественных поручений (благоустройство территории и помещений) 30
- 2.5 Внешний аудит: положительная оценка деятельности по итогам проверки администрацией, отсутствие замечаний со стороны родителей (законных представителей) воспитанников 50
- 2.6 Исполнительская дисциплина, качество ведения документации, своевременное предоставление материалов 30
- 2.7 Подготовка и проведение досуговых мероприятий с воспитанниками, с родителями. 30

3. Для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала

3.1 Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ

многократно: До 50

однократно: До 30

3.2 Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины До 30

3.3 Выполнение общественных поручений (благоустройство территории и помещений):

Единовременно: До 15

Многократно: До 25

3.4 Внешний аудит: положительная оценка деятельности по итогам работы, отсутствие жалоб со стороны администрации, родителей (законных представителей) воспитанников До 50

3.5 Качество ведения документации, своевременное предоставление запрашиваемых материалов. До 30

3.6 Погрузочно – разгрузочные работы До 25