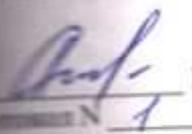


Приложение № 2
к коллективному договору

Утверждаю
Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка -
детский сад № 107»

Решение общего собрания
коллектива



М. А. Францева


С. И. Макова
МДОУ
«Центр развития
ребенка -
детский сад
№ 107»
от « 02 »

20 14 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 107»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, повышения качества предоставления дошкольного образования по основной общеобразовательной программе, присмотра и ухода за детьми.
- 1.2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 107», осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности по виду ОКВЭД 80.10.1 «Дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)» (далее - Учреждение):
- 1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации; профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда; перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа; перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия; настоящего Положения; мнения представительного органа работников.
- 1.4. Настоящее Положение включает:
 - размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
 - условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
 - условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителей, заместителей руководителей.
- 1.5. Система окладов (должностных окладов) в Учреждении определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов,

профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим

параметрам: набору исполняемых трудовых функций;

сложности труда;

интенсивности труда;

результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличия специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Учреждения; требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

- 1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.
- 1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы. Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.
- 1.8. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.
- 1.9. Штатное расписание и фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

- 2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
- 2.2. Размеры должностных окладов работников МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 107» в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в (Приложении № 1) к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 2.3. В целях поощрения работников занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:
 - повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
 - повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности.Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

- 2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения - 0,10.

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия может быть произведено только по одному из оснований основному месту работы.

Выплата за квалификационную категорию, установленная работнику за наличие второй квалификационной категории до введения в действие настоящего Положения, может производиться до окончания периода, на который установлена квалификационная категория.

- 2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности может быть установлен работнику с учетом специфики работы в учреждениях (группах) определенного типа и вида, других факторов в том числе:

- за специфику работы (обучение детей финскому языку).

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности – 0,20.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

- 2.6. Работникам, занимающим должности работников образования, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

- 3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждений, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам «общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

- 3.2. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и

служащих, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена работникам Учреждения, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Применение ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Исчисление ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

4.1. Должностные оклады медицинских работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.2. В целях поощрения медицинских работников системой оплаты труда Учреждения могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

- 4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.
- 4.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования медицинских работников к качественному результату труда и профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.
Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.
Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Размер повышающего коэффициента - 0,2
- 4.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования медицинских работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).
- 4.6. Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.
Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.
Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.
Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент. Предельный размер надбавки может быть установлен системой оплаты труда работников Учреждения.
- 4.7. Медицинским работникам Учреждения выплачиваются иные стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.
- 4.8. С учетом условий труда медицинским работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

- 5.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их профессий и выполняемых ими работ к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».
Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в (Приложении № 1) к настоящему Положению.

- 5.2. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ. К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:
- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
 - высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
 - применение в работе передовых форм и методов организации труда.
- Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.
- Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к окладу.
- Применение ежемесячной надбавки к окладу за высокое качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.
- Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.
- 5.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.
- 5.4. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

- 6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.
- Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, устанавливаются трудовым договором в размере на 30% ниже должностного оклада руководителя.
- 6.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

- 6.4. В целях поощрения заместителей руководителя предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:
- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
 - повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности;
 - ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, Учреждения устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.
- Применение надбавок и повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.
- Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.
- Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу заместителя руководителя устанавливается с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.
- Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности установлен заместителю руководителя с учетом специфики работы, в том числе:
- за работу по обучению детей финскому языку- 0,10;
- 6.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).
- 6.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена заместителю руководителя Учреждения как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.
- 6.7. Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.
- 6.8. Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.
- 6.9. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 7.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения.
- 7.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни)

7.3. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам аттестации рабочих мест и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу

(должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленный системой оплаты труда работников Учреждения, не ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Порядок установления, применения, размеры

коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее: одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в

выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- 7.8. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

VIII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

- 8.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.
- 8.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Учреждения. Системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы. При премировании учитывается:
- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
- 8.3. Порядок расчёта стимулирующих выплат, порядок определения размера выплат стимулирующего характера, показатели и критерии качества и результативности труда работников, показатели и критерии интенсивности, качества и результативности труда по должностям согласно – (Приложение 2)
- 8.4. Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижении конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».
- 8.5. Размер премии определяется как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в

Учреждении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

IX. Другие вопросы оплаты труда

- 9.1. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.
- 9.2. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам оказывается материальная помощь.
- 9.3. Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
- 9.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

**Размеры должностных окладов (окладов) работников
МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 107»**

	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ ""Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3645,0
2 квалификационный уровень	3752,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	3965,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3785,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3965,0
2 квалификационный уровень	4044,0
3 квалификационный уровень	4200,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	4237,0
3 квалификационный уровень	4486,0
5 квалификационный уровень	4751,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	6168,0
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	4107,0
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	6780,0
3 квалификационный уровень	7525,0
4 квалификационный уровень	8814,0

1. Порядок расчёта стимулирующих выплат

1.1. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчёта производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат, избираемой из состава Общего собрания трудового коллектива МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 107». Решение о включении конкретных членов трудового коллектива в указанную комиссию принимается на заседании Общего собрания трудового коллектива. Состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя на основании протокола заседания Общего собрания трудового коллектива. Председателем Комиссии по распределению стимулирующих выплат является руководитель МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 107». Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

1.2. Основанием для установления выплат стимулирующего характера являются критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда с обоснованием необходимости назначения конкретному работнику или группе работников стимулирующей надбавки определённого вида с указанием периода и размера выплаты. Произведенный Комиссией по распределению стимулирующих выплат расчет с обоснованием, фиксируется в протоколе заседания, подписывается председателем комиссии и секретарём. На основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 107» руководитель издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера за результаты их работы. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

2. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

2.1. Размер выплат стимулирующего характера рассчитывается через стоимость балла и сумму баллов, набранных конкретным работником, при различных максимальных баллах по отдельным критериям. Для каждого критерия устанавливается своя шкала градации (количество баллов, набранных сотрудником, зависит от степени реализации данного направления).

2.2. Для проведения расчётов размера выплат стимулирующего характера сначала формируется Фонд стимулирующих выплат, запланированный на текущий период для каждой категории работников, потом рассчитываются баллы, набранные каждым работником, а также стоимость одного балла и затем определяется размер стимулирующих выплат каждому работнику.

2.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников, необходимо разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

2.4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

2.5. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 107» будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, перераспределение средств внутри учреждения.

2.6. В течение каждого месяца ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

3. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

3.1. Критерии качества и результативности труда работников МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 107» разрабатываются учреждением самостоятельно. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 107»:

- для заместителей руководителя МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 107»;
- для педагогических работников МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 107»;
- для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 107».

3.2. Для расчёта выплат стимулирующей части Фонда оплаты труда работников МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 107» используются следующие критерии качества и результативности труда:

Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя

№	Критерий	Показатели	Шкала (баллы)	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность дошкольного образования	Достижение воспитанниками более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом А	4	12
		Наличие призеров конкурсов, фестивалей, проектов, конференций муниципального, регионального и Российского уровней Б	2	
		Организация и проведение семинаров, совещаний, мастер-классов по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений. В	2	
		Высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.д.), разработка и внедрение авторских программ. Г	2	
		Реализация индивидуальных образовательных маршрутов углублённого профиля. Д	2	
2.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Соответствие оборудования всем требованиям санитарных норм и норм безопасности. А	5	20
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный световой режим, режим подачи питьевой воды, комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.). Б	5	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта. В	5	
		Эстетические условия, оформление детского сада, кабинетов, наличие ограждения и состояние территории. Г	5	
3.	Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав А	2	14
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) Б	7	
		Стабильность педагогического коллектива,	2	

		сохранение молодых специалистов В		
		Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров для внедрения новых образовательных технологий Г	3	
4.	Социальный критерий	Организация кружковой работы А	5	13
		Высокий уровень организации каникулярного времени воспитанников, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей Б	2	
		Организация и результативность спортивно-массовой работы В	3	
		Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма Г	3	
5.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении А	4	33
		Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) Б	3	
		Публичные доклады В	6	
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). Г	8	
		Внедрение информационно-коммуникационных технологий в процесс управления образовательным учреждением Д	6	
		Итоги муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства Е	6	
6.	Сохранение здоровья воспитанников	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) А	5	8
		Создание благоприятного психологического климата Б	3	
7	Дополнительный критерий (устанавливается МДОУ самостоятельно). Отражает специфику образовательного учреждения.	За работу без больничных листов А	Отсутствие больничных листов	На основе протоколов описи больничных листов 2 балла
		Образцовое качество выполняемых работ Б	Отсутствие замечаний по результатам контроля	На основе результатов контроля 3 балла
		Привлечение внебюджетных средств на обеспечение уставной деятельности Учреждения В	Объем и результативность работы	Привлечение спонсорских и благотворительных средств – 3 балла
		За участие в общественной жизни Учреждения (субботники, уборка, участие в ремонте группы и т.д.) Г	Отсутствие замечаний по результатам контроля	На основе результатов контроля 2 балла
		За профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций Д	Выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ	На основе результатов контроля 6 балла
Итого:				100

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

№	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Шкала (баллы)	Максимальное количество баллов по критериям
1.	Успешность воспитательно-образовательной работы (динамика достижений воспитанников, в том числе на конкурсах)	Качество планирования воспитательно-образовательной работы. А	Планирование воспитательно-образовательной работы в соответствии с комплексно-тематическим планированием.	5	15
		Реализация всех форм работы в полном объёме общеобразовательной программы. Б	Фактическое применение всех форм взаимодействия с участниками воспитательно-образовательного процесса в соответствии с планированием (в соответствии с требованиями методики).	3	
		Проявление инициативы и творчества в работе с детьми. В	Фактическое применение различных форм взаимодействия с детьми сверх требований методики дошкольного образования по инициативе работника (досуги, развлечения и т.п.).	2	
		Результативность участия воспитанников в конкурсах, программах, проектах, фестивалях. Г	Количество воспитанников – победителей и призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, программ, проектов, фестивалей	5 Региональный уровень - 5 баллов; Муниципальный уровень – 4 балла, ПО – 3 балла, Уровень ДОУ – 2 балла	
2.	Успешность оздоровительной работы	Низкие показатели заболеваемости и высокие показатели посещаемости детей	Количество воспитанников с низкими показателями заболеваемости и высокими показателями посещаемости	10 от 100% до 90% – 10 баллов; от 89% до 80% – 9 баллов; от 79% до 75% – 8 баллов; от 74% до 70% – 6 баллов.	10
3.	Активность в воспитательной деятельности	Расширение образовательного пространства, взаимодействие с организациями, имидж и реклама. А	Посещение музеев, экскурсии, привлечение СМИ, соц.партнеров.	5	15

		Работа по привлечению семей воспитанников к кружковой деятельности Б	Количество воспитанников, привлечённых к занятиям в кружках	5 от 100% до 80% – 5 баллов; от 79% до 60% – 4 балла; от 59% до 40% – 3 балла; от 39% до 20% – 2 балла; от 19% до 8% – 1 балл	
		Применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников, направленных на привлечение их к активному участию в жизни детского сада (походы, экскурсии, совместные мероприятия, организация работы клуба, праздники и развлечения, организованные по инициативе педагога, оформление наглядного материала, своевременное обновление Жемчужных новостей). В	Сложность организации и проведения мероприятия, проявление инициативы и творчества.	5	
4.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ и т.п.	Количество мероприятий	10 Всероссийский уровень – 10 баллов; Региональный уровень - 8 баллов; Муниципальный уровень – 6 баллов; ПО - 4 балла, Уровень ДОУ – 3 балла.	10
5.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Разработка собственных методических и дидактических рекомендаций, пособий, применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями и др.	Количество и объём собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и т.п. применяемых в образовательном процессе	5	5
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки без отрыва от производства, посещение методических объединений, вебинаров и др. вне рабочее время, информирование коллег по изученным темам.	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке, в том числе по накопительной системе. Количество и время посещения мероприятий.	5	5

7.	Качество воспитательно-образовательного процесса по итогам учебного года	Субъектная оценка со стороны родителей воспитанников. А	Уровень удовлетворенности родителей организацией воспитательно-образовательного процесса	5 От 100% до 95% - 5 баллов; 94% - 90% - 4 балла; 89% - 85% - 3 балла; 84% - 80% - 2 балла.	10
		Качество освоения общеобразовательной программы: динамика достижений в освоении программы. Б	Количество воспитанников, успешно освоивших общеобразовательную программу.	5	
8	Дополнительный критерий.	За работу без больничных листов. А	Отсутствие больничных листов	2	30
		Учёт посещаемости детей Б	Своевременный и качественный учёт посещаемости детей.	2	
		Привлечение внебюджетных средств на обеспечение уставной деятельности Учреждения. Преобразование и обновление предметно-развивающей среды. В	Объём и результативность работы.	5	
		Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Г	Количество дней	5 От 1 до 3 дней – 1 балл. От 4 до 6 дней – 3 балла Более 6 дней – 5 баллов	
		Отсутствие задолженности по родительской плате. Д	На основании ведомости задолженности.	5	
		За участие в общественной жизни Учреждения (субботники, уборка, участие в ремонте группы и т.д.) Е	Объём и результативность работы	2	
		За профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций Ё	Выполнение особо важных и ответственных работ.	3	
Всего:				100	

Показатели эффективности деятельности педагогических работников (специалисты):

1. Музыкальный руководитель
2. Педагог-психолог
3. Старший воспитатель

№	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Максимальное количество баллов по критериям
1.	Успешность воспитательно-образовательной работы	Качество планирования воспитательно-образовательной работы А	Планирование воспитательно-образовательной работы в соответствии с комплексно-тематическим планированием.	5	15
		Реализация всех форм работы в полном объёме общеобразовательной программы Б	Фактическое применение всех форм взаимодействия с участниками воспитательно-образовательного процесса в соответствии с планированием, проявление инициативы и творчества.	3	
		Проявление инициативы и творчества. В	Фактическое применение различных форм взаимодействия с детьми сверх требований методики дошкольного образования по инициативе работника (досуги, развлечения и т.п.).	2	
		Результативность участия воспитанников в конкурсах, программах, проектах, фестивалях Г	Количество воспитанников – победителей и призеров, лауреатов и дипломантов конкурсов, программ, проектов, фестивалей	5 Российский, региональный уровень - 5 баллов; Муниципальный уровень – 4 балла, ПО – 3 балла, Уровень ДОУ – 2 балла.	
2	Инновационная и экспериментальная работа.	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Сложность и объём работ, проявление инициативы и творчества, ведение отчетности, документации по проектам.	10 Всероссийский, международный уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; ПО уровень – 4 балла; внутри ДОУ – 3 балла.	10
3	Проектная деятельность	Участие в проектной деятельности, как самостоятельно, так и в творческой микрогруппе.	Сложность и объём работ, проявление инициативы и творчества, ведение отчетности, документации по проектам.	5	5
4.	Активность воспитательной деятельности	Расширение образовательного пространства, взаимодействие с организациями. А	Посещение музеев, экскурсии и т.п.	5	15

		Применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников, направленных на привлечение их к активному участию в жизни детского сада Б	Сложность организации и проведения мероприятия, проявление инициативы и творчества.	5	
		Организация и проведение праздничных мероприятий, досугов для детей. В	Сложность организации и проведения мероприятия, проявление инициативы и творчества.	5	
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ и т.п.	Количество мероприятий	10 Всероссийский уровень – 10 баллов; Региональный уровень - 8 баллов; Муниципальный уровень – 6 баллов; ПО - 4 балла, Уровень ДОУ – 3 балла.	10
6.	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, участие в подготовке педагогов к мероприятиям.	Участие в организации мероприятий и подготовке педагогов.	Сложность, объем работ.	5	5
7.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Разработка собственных методических и дидактических рекомендаций, пособий, применяемых в образовательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и т.п. применяемых в образовательном процессе	5	5
8.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки без отрыва от производства, посещение методических объединений, семинаров и др. вне рабочее время, информирование по изученным темам.	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке, в том числе по накопительной системе. Количество и время посещений мероприятий.	5	5
9.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных.	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры.	Количество занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр.	5	5
10	Качество воспитательно-образовательного процесса по итогам учебного года	Качество освоения общеобразовательной программы: динамика достижений в освоении программы	Количество воспитанников, успешно освоивших общеобразовательную программу.	5	5
11	Дополнительный критерий.	За работу без больничных листов. А	Отсутствие больничных листов	2	20
		Преобразование и обновление предметно-	Объем и результативность работы.	3	

	развивающей среды ДОУ. Б			
	Привлечение внебюджетных средств на обеспечение уставной деятельности Учреждения. В	Привлечение спонсорских и благотворительных средств.	5	
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Г	Количество дней	5 От 1 до 3 дней – 1 балл. От 4 до 6 дней – 3 балла Более 6 дней – 5 баллов	
	За участие в общественной жизни Учреждения (субботники, уборка, участие в ремонте и т.д.). Д	Объём и результативность работы	2	
	За профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций. Е	Выполнение особо важных и ответственных работ.	3	
			Всего:	100

**Показатели эффективности деятельности
учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:**

1. Младший воспитатель
2. Делопроизводитель
3. Кастелянша
4. Повар
5. Кладовщик
6. Кухонный рабочий
7. Уборщик служебных помещений
8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
9. Дворник
10. Сторож
11. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.
12. Вахтёр

№	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Максимальное количество баллов по критериям
1.	Успешность и высокие показатели исполнения должностных обязанностей.	Соответствие санитарного состояния помещений требованиям СанПиН. А	По результатам контроля.	10	50
		Низкие показатели заболеваемости и высокие показатели посещаемости детей. Б	Количество воспитанников с низкими показателями заболеваемости и высокими показателями посещаемости.	10 от 100% до 90% – 10 баллов; от 89% до 80% – 9 баллов; от 79% до 75% – 8 баллов; от 74% до 70% – 6 баллов.	
		Высокий уровень оформления документации ДОУ. В	Объем и качество.	10	
		Своевременное оформление и сдача отчетности. Г	Сдача отчетности в срок, правильность оформления.	10	
		Образцовое качество выполняемых работ. Д	Отсутствие замечаний по результатам контроля вышестоящих организаций.	10	
2.	Выполнение дополнительных функций сверх должностных обязанностей.	Исполнение дополнительных обязанностей.	Объем и сложность работ	15	15
3.	Активность в воспитательной деятельности.	Участие в мероприятиях с детьми (участие в утренниках, организация досуга с подгруппой детей во время занятий и т.п.). А		3	5
		Расширение образовательного пространства, взаимодействие с организациями. Б	Сопровождение детей на экскурсии, выходы в музей, в другие организации.	2	
4.	Подготовка к новому учебному году	Вклад в подготовку к новому учебному году	Объем и результативность работы.	10	10
5.	Дополнительный критерий.	За работу без больничных листов А	Отсутствие больничных листов	2	20

	Привлечение внебюджетных средств на обеспечение уставной деятельности Учреждения. Б	Привлечение спонсорских и благотворительных средств.	5	
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. В	Количество дней	5 От 1 до 3 дней – 1 балл. От 4 до 6 дней – 3 балла Более 6 дней – 5 баллов	
	Взаимовыручка. Г	Помощь в одевании-раздевании детей на прогулку, помощь в подготовке мероприятий и т.п.	3	
	За участие в общественной жизни Учреждения (субботники, уборка, участие в ремонте и т.д.) Д	Объём и результативность работы	2	
	За профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций. Е	Выполнение особо важных и ответственных работ.	3	
			Всего:	100