

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 53 «Чайка» городского округа Тольятти**

ПРИНЯТО

Советом Учреждения
Протокол № 3
«12» мая 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБУ д/с № 53 «Чайка»
_____ С.Л. Степанова
Приказ № 44/1 от 12.05.2026

СОГЛАСОВАНО

с представительным
органом работников. Уполномоченный
представитель интересов работников
_____ Е.В. Рево
Протокол № 8 от 12 мая 2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
РАБОТНИКАМ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 53 «Чайка» городского округа Тольятти (далее Учреждение), реализующего основную образовательную программу дошкольного образования.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ);
 - Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»;
 - Постановлением правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 629 « О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
 - постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»,
 - постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».
 - постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025 № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в самарской области» на соответствующий календарный год.
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»,
 - Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.
 - Постановлением администрации городского округа Тольятти от 24.04.2026г. № 1092-п/1 « О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019г. № 2019-п/1 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».
- 1.3. Настоящее Положение вводится с целью:
- стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
 - поощрения работников за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных заданий;
 - повышения качества воспитательно-образовательного процесса в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;
 - закрепления высококвалифицированных кадров;

- оказания материальной поддержки работников в особо затруднительных финансовых состояниях.

1.4. Заработная плата работника дошкольного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. К компенсационным выплатам относятся доплаты:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на основании результата государственной экспертизы качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время, не менее 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с туберкулезной интоксикацией.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за сложность контингента воспитанников (дети с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей направленности, разновозрастные группы компенсирующей направленности, превышение плановой наполняемости);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

К выплатам стимулирующего характера относятся **ежемесячная региональная выплата**, которая устанавливается работникам Учреждения, и размер которой определяется Правительством Самарской области на соответствующий календарный год.

Работникам, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная региональная выплата начисляется на основании приказа руководителя Учреждения.

1.7. К социальным выплатам относятся:

- материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно);
- материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- материальная помощь в случае рождении ребенка, вступлении в брак (впервые);
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет);

- материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга (супруги), детей).

1.8. Виды, порядок, условия, размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением.

1.9. Положение о порядке и условиях назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения принимается Советом Учреждения, утверждается приказом заведующего с учетом мнения выборного представительного органа.

1.10. Оплата труда руководителя дошкольного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем дошкольного учреждения. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю дошкольного учреждения устанавливаются учредителем дошкольного учреждения.

1.11. Установление заработной платы работников Учреждения, в том числе надбавок и доплат к минимальным должностным окладам (окладам) работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции Учреждения, которое должно обеспечить минимальный размер оплаты труда не ниже установленного на федеральном уровне.

1.12. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется по соглашению сторон трудового договора. Конкретные размеры доплат устанавливаются между руководителем и работником дифференцированно в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

1.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании настоящего Положения **в пределах выделенных бюджетных средств.**

1.14. Экономия по фонду оплаты труда МБУ направляется на выплаты стимулирующего характера.

2. Виды и порядок определения размеров стимулирующих выплат

2.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения предусматривает:

- **постоянные** стимулирующие выплаты (отдельным работникам за интенсивность, качество выполняемых работ и высокие результаты);
- **единовременные** стимулирующие выплаты (премии);
- **социальные выплаты.**

2.2. *Комиссия по распределению стимулирующего фонда* выбирается на общем собрании работников Учреждения в количестве 6 человек. В состав комиссии включаются: 3 представителя административно-управленческого персонала, 3 представителя педагогического персонала. Решение *Комиссии по распределению стимулирующего фонда* является правомочным при наличии 100% кворума ее членов. Комиссия создается для распределения единовременных стимулирующих выплат.

2.3. **Постоянные стимулирующие выплаты** устанавливаются в виде определенного процента к окладу отдельным работникам на полугодие или календарный год и могут быть изменены в течение данного периода при невыполнении конкретным работником части критериев, а так же в связи с изменением финансирования Учреждения (уменьшением, увеличением размеров фонда оплаты труда). Перечень должностей работников, которым установлены постоянные стимулирующие выплаты, показатели и предельные размеры по каждому показателю, приведены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

2.4. Фактический размер постоянных стимулирующих выплат работникам, входящим в перечень должностей, приведенных в Приложении №1, устанавливается приказом руководителя Учреждения.

2.5. **Единовременные стимулирующие выплаты** (премии) устанавливаются:

- в соответствии с Перечнем должностей работников, которым установлены единовременные стимулирующие выплаты, показатели и предельные размеры по каждому показателю приведены в **приложении № 2** к настоящему Положению;
- в соответствии с рейтинговыми таблицами по итогам работы за полугодие, учебный год, за календарный год в абсолютном значении для работников Учреждения по мере необходимости на основании решения комиссии по распределению стимулирующего

фонда оплаты труда работников Учреждения и приказа руководителя. Рейтинговые таблицы предоставляются комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда заместителем заведующего по воспитательной и методической работе и заместителем заведующего по АХР за 3 дня до дня заседания комиссии, которые осуществляет контроль по показателям, принятым на общем собрании работников.

2.6. **Социальные** выплаты устанавливаются:

- материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, в размере до 5000 рублей;
- материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно), в размере до 3000 рублей;
- материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства), в размере до 3000 рублей;
- материальная помощь в случае рождении ребенка, вступлении в брак (впервые), в размере до 2000 рублей;
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет), в размере до 3000 рублей;
- материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга (супруги), детей), в размере до 5000 рублей

2.7. Основанием для рассмотрения вопроса об установлении работникам Учреждения социальных выплат является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

2.8. Решение об установлении работникам Учреждения социальных выплат и ее размере принимается руководителем Учреждения с учетом выделенных бюджетных средств.

2.9. Из средств стимулирующего фонда устанавливается доплата до МРОТ на основании приказа руководителя.

2.10. Из средств стимулирующего ФОТ педагогическим работникам устанавливается надбавка к должностным окладам в размере от 5 до 20 % (в зависимости от выделенных на эти цели бюджетных средств) за работу в компенсирующих группах для детей с ограниченными возможностями здоровья. Данная надбавка устанавливается приказом руководителя сроком на один год.

2.11. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников
- стаж работы в Учреждении не менее 2-х месяцев

2.12. Стимулирующие выплаты руководителю МБУ устанавливаются распоряжением администрации городского округа Тольятти.

Приложение 1

Перечень должностей, показатели и предельные размеры постоянных стимулирующих выплат работникам Учреждения

| № | Категория работников | Показатели | Процент (%) |
|----|---|---|--|
| 1. | Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе | - участие в реализации федеральных, областных, городских целевых программах, проектах, экспериментальных площадках; - результативность участия педагогических работников в конференциях, семинарах, конкурсах различных уровней; - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - ведение сайта Учреждения - положительная динамика внутренней оценки деятельности Учреждения - положительная оценка контролирующих органов | 85 40 50 100 40 30 |
| | | Итого | 345 |
| 2. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | - обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов систем; - качественное обеспечение комфортных санитарно-бытовых, санитарно-гигиенических условий пребывания воспитанников; - отсутствие замечаний надзорных служб; - рациональное использование энергоресурсов - выполнение особо важных поручений - организация работы по охране труда - обеспечение антитеррористической защищенности и пожарной безопасности - работа с договорами | 60 40 30 30 20 20 50 30 |
| | | Итого: | 280 |
| 3. | Главный бухгалтер | - напряженность, результативность работы в условиях финансово-хозяйственной самостоятельности; - своевременное предоставление отчетности, размещение и опубликование информации на официальных сайтах; - выполнение муниципального задания и плана ФХД; - эффективное руководство работой по управлению финансами исходя из стратегических целей и перспектив развития Учреждения, - положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (финансовые ресурсы) - рациональное использование бумаги и канцтоваров | 100 80 100 70 90 50 |
| | | Итого: | 490 |
| 4. | Бухгалтер | - оперативная и качественная подготовка документов для размещения и проведения закупок; - своевременное размещение документов, информации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством; - напряженность работы по проведению котировок, конкурсов, аукционов - ведение базы АСУ РСО; | 60 75 60 45 |
| | | Итого: | 240 |
| 5. | Педагог-психолог | - качественное проведение консультационных мероприятий для педагогов и родителей; - результативность участия в научно-методической работе, наличие публикаций - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений - за работу по благоустройству помещений и территории | 10 30 50 20 |

| | | | |
|-----|---|--|---|
| | | Итого: | 110 |
| 6. | Делопроизводитель | <ul style="list-style-type: none"> - эффективное ведение базы АСУ РСО; - ведение архива; -своевременное предоставление отчетности, размещение информации на официальных сайтах, в системе «Аналитика» -оперативное и качественное выполнение особо важных поручений - ведение сайта Учреждения - заполнение табелей посещаемости воспитанников -работа в бухгалтерской программе «1-С» -работа в программе ЕИС -отсутствие замечаний контролирующих органов | 50 70 45 50 100 50 50 50 15 |
| | | Итого: | 480 |
| 7. | Машинист по стирке и ремонту спец.одежды | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение безаварийной и надежной работы технологического оборудования - рациональное использование моющих средств - за работу по благоустройству помещений и территории - выполнение особо важных поручений | 50 20 25 15 |
| | | Итого: | 110 |
| 8. | Кастелянша | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение безаварийной и надежной работы оборудования -рациональное использование б/употреблении материалов - за работу по благоустройству помещений и территории - выполнение особо важных поручений | 35 50 25 10 |
| | | Итого: | 120 |
| 9. | Помощник воспитателя | <ul style="list-style-type: none"> - за работу с детьми; -за работу по благоустройству помещений и территории | 35 35 |
| | | Итого: | 70 |
| 10. | Рабочий по комплексному обслуживанию здания | <ul style="list-style-type: none"> - перенос тяжести; -выполнение работ на высоте; -благоустройство территории, -оперативное и качественное выполнение особо важных поручений | 50 100 50 30 |
| | | Итого: | 230 |
| 11. | Дворник | <ul style="list-style-type: none"> - перенос тяжести; -выполнение работ на высоте; -благоустройство территории -оперативное и качественное выполнение особо важных поручений | 50 100 50 30 |
| | | Итого: | 230 |

Критерии для начисления единовременных выплат

| № п/п | Должность | Критерии | Сумма (рубли) |
|-------|--|---|---------------|
| 1 | Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе | организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения, участие Учреждения в конкурсах различного уровня | 10 000 |
| | | личное участие в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, мастер-классов различного уровня | 5000 |
| | | организация экспериментальной работы в Учреждении, участие в работе творческих групп, экспериментальных площадках Учреждения | 5000 |
| | | наличие в Учреждении педагогов-победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов проф.мастерства, смотров и т.д.) различного уровня | 3000 |
| | | личное участие в творческой группе, методическом объединении, составе жюри, экспертной комиссии различного уровня | 3000 |
| | | разработанные лично и используемые в образовательном процессе методические продукты (программы, рекомендации, перечни, проекты и т.д.) | 2000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 1000 |
| | | эффективная работа с родителями, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений | 2000 |
| | | культура интерьера помещений Учреждения, организация выставок, организация оформления помещений детского сада | 1000 |
| | | наличие публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях различного уровня | 1000 |
| | | выполнение особо важной работы для Учреждения | 5000 |
| | | Осуществление наставнической деятельности | 2000 |
| | | ИТОГО: | |
| 2 | Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | соответствие развивающей предметно-пространственной среды группы требованиям ФГОС ДО и АООП ДО | 2000 |
| | | позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников по результатам ППК, ПМПК | 2000 |
| | | отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений | 3000 |
| | | 100% охват воспитанников дополнительным образованием на базе Учреждения | 5000 |
| | | результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах, проектах различного уровня | 3000 |
| | | разработка и применение авторских программ, разработок, методик в образовательном процессе | 3000 |
| | | участие в творческой группе Учреждения по реализации инновационной, экспериментальной и др. площадках различного уровня | 5000 |
| | | личное участие в творческой группе, методическом объединении, составе жюри, экспертной комиссии различного уровня | 1000 |
| | | наличие публикаций по профессиональной деятельности в зарегистрированных изданиях различного уровня | 3000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 1000 |
| | | личное участие в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций различного уровня | 3000 |
| | | осуществление наставнической деятельности в Учреждении | 1000 |

| | | | |
|---|-------------------------------------|---|--|
| | | отсутствие фактов травматизма среди воспитанников | 1000 |
| | | выполнение особо важной работы для учреждения | 2000 |
| | | активное участие в общественной жизни учреждения, участие в работе по благоустройству ДОУ | 5000 |
| | | Качественное оформление различной дополнительной профессиональной документации, в т.ч. утреннего фильтра, конспектов занятий и др. по вопросам образования дошкольников, не включенных в перечень документов, утвержденных приказом Министерства просвещения РФ от 06.11.2024г. № 779 | 1000(май) один раз в год только воспитателям. |
| | | ИТОГО: | 40000 |
| 3 | Педагог-психолог | положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников по результатам ППК, ПМПК | 2000 |
| | | деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого- педагогического сопровождения образовательного процесса различного уровня | 3000 |
| | | положительная оценка деятельности родителями (законными представителями) не менее 70% | 5000 |
| | | наличие публикаций по профессиональной деятельности в зарегистрированных изданиях различного уровня | 2000 |
| | | наличие общедоступного ресурса, обновляемого не реже 1 раза в неделю, в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом. | 2000 |
| | | результативность презентации собственной деятельности в конкурсах, смотрах, проектах психолого-педагогической направленности различного уровня (участник, лауреат, призер) | 2000 |
| | | личное участие в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций различного уровня | 3000 |
| | | разработка и внедрение авторских психолого-педагогических программ коррекционно- развивающей направленности | 2000 |
| | | выполнение особо важной работы для Учреждения | 3000 |
| | | осуществление наставнической деятельности в Учреждении | 1000 |
| | | активное участие в общественной жизни учреждения, участие в работе по благоустройству ДОУ | 1000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 1000 |
| | | отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений | 2000 |
| | | участие в творческой группе Учреждения по реализации инновационной, экспериментальной и др. площадках различного уровня | 3000 |
| | | ИТОГО: | 32000 |
| 4 | Учитель-логопед, учитель-дефектолог | соответствие развивающей предметно-пространственной среды кабинета требованиям ФГОС ДО и АООП ДО | 2000 |
| | | личное участие в творческой группе, методическом объединении, составе жюри, экспертной комиссии различного уровня | 3000 |
| | | позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников по результатам ППК, ПМПК | 2000 |
| | | отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений | 1000 |
| | | 100% охват воспитанников дополнительным образованием на базе Учреждения | 2000 |
| | | результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах, проектах различного уровня | 2000 |
| | | разработка и применение авторских программ, разработок, методик в образовательном процессе | 2000 |
| | | участие в творческой группе Учреждения по реализации | 1000 |

| | | | |
|---|---|--|--------------|
| | | инновационной, экспериментальной и др. площадках различного уровня | |
| | | наличие публикаций по профессиональной деятельности в зарегистрированных изданиях различного уровня | 1000 |
| | | личное участие в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций и т.д. различного уровня | 2000 |
| | | осуществление наставнической деятельности в Учреждении | 1000 |
| | | наличие общедоступного ресурса, обновляемого не реже 1 раза в неделю, в сети Интернет с актуальным коррекционно-развивающим контентом | 2000 |
| | | отсутствие фактов травматизма среди воспитанников в процессе образовательной деятельности | 1000 |
| | | выполнение особо важной работы для учреждения | 2000 |
| | | активное участие в общественной жизни учреждения, участие в работе по благоустройству ДОУ | 5000 |
| | | положительная оценка деятельности родителями (законными представителями) не менее 70% | 2000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 1000 |
| | | ИТОГО: | 32000 |
| 5 | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, завхоз | организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения, | 8000 |
| | | результативная работа с кадрами, осуществление наставнической деятельности | 2000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 1000 |
| | | выполнение особо важной работы для учреждения | 5000 |
| | | активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении | 2000 |
| | | своевременное приобретение и доставка оборудования и инвентаря | 1000 |
| | | своевременная сдача отчетности | 3000 |
| | | ремонт учреждения, оборудования, подготовка к зиме, участие в работе по благоустройству ДОУ | 5000 |
| | | содержание в чистоте всех внутренних и внешних помещений, складов, подвалов | 3000 |
| | | соблюдение техники безопасности, высокий уровень организации противопожарного и антитеррористического режимов | 3000 |
| | | ИТОГО: | 33000 |

| | | | |
|---|----------------------|---|--------------|
| 6 | Помощник воспитателя | участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения | 2000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 1000 |
| | | обеспечение охраны жизни и здоровья детей | 2000 |
| | | участие в детских мероприятиях, проводимых в учреждении (утренниках, выставках и т.д.) | 3000 |
| | | активное участие в общественной жизни учреждения | 1000 |
| | | сохранность имущества, поддержание чистоты, культуры быта группы, | 2000 |
| | | отсутствие жалоб | 1000 |
| | | выполнение работе по благоустройству ДОУ, частичному ремонту помещений | 3000 |
| | | ИТОГО: | 15000 |
| 7 | Делопроизводитель | участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения | 2000 |

| | | | |
|---------------|------------------------------|---|---------------|
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 1000 |
| | | выполнение особо важной работы для учреждения | 3000 |
| | | работы с сайтом Учреждения и др. программными комплексами | 2000 |
| | | активное участие в общественной жизни учреждения | 1000 |
| | | участие в детских мероприятиях, проводимых в учреждении (утренниках, выставках и т.д.) | 3000 |
| | | выполнение работе по благоустройству ДООУ, частичному ремонту помещений | 3000 |
| | | выполнение особо важной работы для учреждения | 3000 |
| ИТОГО: | | | 18000 |
| 8 | Уборщик служебных помещений | участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения | 1000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 1000 |
| | | обеспечение охраны жизни и здоровья детей | 2000 |
| | | активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении | 1000 |
| | | активное участие в общественной жизни учреждения | 1000 |
| | | сохранность имущества, обеспечение чистоты и культуры быта | 3000 |
| | | выполнение работе по благоустройству ДООУ, частичному ремонту помещений | 3000 |
| ИТОГО: | | | 12 000 |
| 9 | Главный бухгалтер, бухгалтер | участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения | 2000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 1000 |
| | | положительные результаты проверок, отчетов, эффективная работа по муниципальным закупкам, проведение котировок, аукционов | 5000 |
| | | своевременное оформление документов, исполнение муниципального задания, отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода | 5000 |
| | | активное участие в общественной жизни учреждения | 2000 |
| | | внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета | 2000 |
| | | отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 3000 |
| | | осуществление наставнической деятельности | 1000 |
| | | выполнение особо важной работы для учреждения | 3000 |
| ИТОГО: | | | 24000 |
| 10 | Кастелянша, швея | участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения | 2000 |
| | | активное участие в общественной жизни учреждения | 1000 |
| | | правильная маркировка и своевременный ремонт белья | 1000 |
| | | изготовление атрибутов, костюмов для проведения праздничных утренников и развлечений, участие в оформлении помещений | 3000 |
| | | своевременное списание, целесообразное использование списанного инвентаря, сохранность имущества | 2000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 3000 |
| | | выполнение особо важной работы для учреждения | 3000 |
| ИТОГО: | | | 15 000 |
| 11 | Машинист по стирке и | участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения | 2000 |

| | | | |
|---------------|---|---|--------------|
| | ремонт спецодежды | активное участие в общественной жизни учреждения | 1000 |
| | | обеспечение безаварийной и надежной работы технологического оборудования | 2000 |
| | | рациональное использование моющих средств | 2000 |
| | | четкое соблюдение графики смены белья | 1000 |
| | | выполнение работ по благоустройству ДООУ, частичному ремонту помещений | 3000 |
| | | выполнение особо важной работы для учреждения | 3000 |
| ИТОГО: | | | 1400 |
| 12 | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий | участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения | 2000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 2000 |
| | | активное участие в общественной жизни учреждения, | 2000 |
| | | осуществление ежедневного контроля и поддержание в рабочем состоянии технологического оборудования, предотвращение аварий | 3000 |
| | | соблюдение трудовой дисциплины | 1000 |
| | | за сложность условий труда в связи с устаревшим оборудованием и зданием | 3000 |
| | | участие в работе по благоустройству, частичному ремонту помещений | 5000 |
| | | выполнение особо важной работы для учреждения | 3000 |
| ИТОГО: | | | 21000 |
| 13 | Дворник, грузчик, сторож (вахтер) | участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения | 2000 |
| | | проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу | 3000 |
| | | активное участие в общественной жизни учреждения | 3000 |
| | | ведение работ по благоустройству территории Учреждения, частичному ремонту помещений | 7000 |
| | | соблюдение трудовой дисциплины | 2000 |
| | | выполнение особо важной работы для учреждения | 3000 |
| ИТОГО: | | | 20000 |