

Согласовано:

Начальник  
МКУ Управления образования  
Балаганского района  
  
Иванова Е. А.  
От 10.01. 2019г

Утверждено:

Заведующий МКДОУ  
Балаганский детский сад № 1  
Семёнова О.В.  
  
от 10.01. 2019 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения**  
**Балаганский детский сад №1**  
**отличной от Единой тарифной сетки**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Балаганский детский сад № 1, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет МКУ Управление образования (далее - учреждения, Управление) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр, приказом министерства образования Иркутской области от 21 ноября 2018 года № 128-мпр.

Постановлением администрации Балаганского района от 26 декабря 2018 года № 550 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений Балаганского района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет МКУ Управление образования» утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Балаганского района, отличной от единой тарифной сетки»;

Приказом Муниципального казенного учреждения Управление образования Балаганского района от 10.01.2019 года № 1А «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Балаганского района, отличной от Единой тарифной сетки»;

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения и определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Руководитель учреждения с учетом мнения коллегиального органа управления

учреждением (выборного органа первичной профсоюзной организации) после согласования с Управлением утверждает положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.

4. Штатное расписание учреждения после согласования с Управлением утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

7. Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из районного бюджета за счет средств областного бюджета и доходов от оказания платных услуг (работ). Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

## Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

9. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

10. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

## Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений

11. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) 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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

3) надбавка за работу в сельской местности.

12. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

13. Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

14. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

15. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

16. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения коллегиального органа управления учреждением (выборного органа совет сада)

17. К заработной плате работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений

18. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным и согласованным Управлением штатным расписанием.

19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 30 процентов.

20. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 4 к настоящему Примерному положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 23 настоящего Примерного положения;

после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 23 настоящего Примерного положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 23 настоящего Примерного положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление;

- 2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 23 настоящего Примерного положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

21. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон

обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

22. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

23. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

24. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается руководителем учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

25. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

26. Работникам учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

27. **Размер премиальных выплат по итогам работы за полугодие** устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

28. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и доплата по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

29. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;  
за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**30. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:**

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», ««Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования

Российской Федерации», - 10 процентов оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**31. Молодым специалистам до 35 лет** из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

31. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 6 к настоящему Положению).

32. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 оклада (должностного оклада) работника учреждения.

33. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 30-33 настоящего Положения, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения коллегиального органа управления учреждением (выборного органа первичной профсоюзной организации).

34. **Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением** праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников

учреждения.

37. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель коллегиального органа управления учреждением (Совета сада).

Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

**38. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.**

39. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

40. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

41. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

#### Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

42. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств районного бюджета за счет средств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период. Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

#### Глава 6. Условия оплаты труда руководителя

43. Оплата труда руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала, возглавляемого им учреждением и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается приказом Управления.

Размер средней заработной платы основного персонала рассчитывается и определяется в соответствии с Положением о системе оплаты руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных МКУ Управление образования Балаганского района, утвержденным приказом Управления от 10.01.2017 №3-А.

45. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

46. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных приказом Управления.

47. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения.

к Положению об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
учреждений, подведомственных МКУ  
Управление образования Балаганского  
района

### Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных) окладов, ставок заработной платы руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Помощник воспитателя	7825
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Младший воспитатель	7845
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Старший вожатый	7884
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Педагог дополнительного образования	7904
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Мастер производственного обучения	7944
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	

<b>4 квалификационный уровень</b>	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7983
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Педагог-библиотекарь	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	8023
отделом	
отделением	
учебно-консультационным пунктом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и образовательные дополнительные общеобразовательные программы	8062
Начальник (заведующий, директор, руководитель):	
Отдела	
Отделения	
учебно-консультационного пункта	
<b>3 квалификационный уровень</b>	

Начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного подразделения (подразделения) профессиональных образовательных организаций	8102
--	------

## 2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных) окладов, ставок заработной платы руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Делопроизводитель	7509
Кассир	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7535
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инспектор по кадрам	7548
Лаборант	
Техник	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий хозяйством	7588
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
Старший лаборант	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Заведующий столовой	7627
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Бухгалтер	7746
Инженер-программист (программист)	

Инженер-электроник (электроник)	
Инженер-электрик (электрик)	
Психолог	
Специалист по персоналу	
Экономист	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Бухгалтер 2 категории	7785
Экономист 2 категории	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Бухгалтер 1 категории	7825
Экономист 1 категории	
Специалист в сфере закупок	
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Ведущий бухгалтер	7845
Ведущий экономист	
<b>5 квалификационный уровень</b>	
Заместитель главного бухгалтера	7864
Главный экономист	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7904

### 3. Рабочих общепромышленных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных) окладов, ставок заработной платы
------------------------------------	---

	руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	<b>7098</b>
Гардеробщик	
Дворник	
Зольщик	
Истопник	
Кладовщик	
Кочегар	
Кухонный работник	
Лифтер	
Мойщик посуды	
Оператор электростанции	
Повар	
Подсобный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Слесарь-сантехник	
Слесарь-электрик	
Сторож (вахтер)	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	<b>7107</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	

Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7134
Водитель автомобиля	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7155
Машинист (кочегар) котельной	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7244
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7244

#### **4. Работников культуры, искусства и кинематографии, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных) окладов, ставок заработной платы руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	
Библиотекарь	7538

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных

учреждений, подведомственных МКУ

Управление образования Балаганского

района

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся не относящихся к педагогическим работникам

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения  
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения  
Младший воспитатель  
Помощник воспитателя  
Библиотекарь  
Повар

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
учреждений, подведомственных МКУ  
Управление образования Балаганского  
района

**Размеры выплат за стаж непрерывной работы работников учреждения**

<b>Стаж непрерывной работы</b>	<b>Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)</b>
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников  
муниципальных образовательных  
учреждений, подведомственных МКУ  
Управление образования Балаганского  
района

## Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждений	Критерии эффективности деятельности работников учреждений
<b>Воспитатели</b>		
I. Должности педагогических работников,		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	4
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих, в процессе обучения	5
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	3
	Наставническая работа с молодыми специалистами	1
	Работа без больничных листов	Наличие (-2) Отсутствие 2
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	5
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	3
	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	1 место - 5
		2 место -4
		3 место -3
		Участие -2
	Положительная динамика кол-во дней пребывания ребенка в группе	50% - 1
		50%-60% -2
		60%-70 -3
		70%-80%-4
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под присмотром работника	Отсутствие - 5
		Наличие - (-5)
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	5
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Выполнено -2
		Не выполнено – (-2)
Своевременность оплаты родителями за содержание ребенка в дошкольном образовательном учреждении	5	
Доля мероприятий с участием родителей	3	
Обеспечение консультативной помощи для родителей воспитанников	5	

	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, своевременная сдача отчетов и др.)	7
	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления помещений	7
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы) участие в конкурсе «Воспитатель года»	8  Победитель 5 Участник - 3
	За результативность организационно методической работы: На уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т. Д	3
	Муниципальный уровень: конференции, мастер - классы, открытые мероприятия, методических объединениях	3
	Региональный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т. д.	5
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации, и т. д.	9
<b>Музыкальный руководитель</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	3
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих, в процессе обучения	4
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	3
	Участие в организации и проведении утренников, досугов для всех воспитанников учреждения, участие в субботниках	4
	Работа без больничных листов	Наличие – (-2) Отсутствие - 2
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	5
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно- надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	3
	Результативность участия воспитанников в	1 место - 5

	олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	2 место -4
		3 место -3
		Участие -2
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под присмотром работника	Отсутствие - 5
		Наличие - (-5)
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено -2
		Не выполнено – (-2)
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Выполнено -2
		Не выполнено – (-2)
Доля мероприятий с участием родителей	5	
Обеспечение консультативной помощи для родителей воспитанников	3	
За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план образовательной работы и т.д.)	14	
Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для домашних логопедических занятий	10	
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	5
	За результативность организационно методической работы: На уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т. Д	6
	Муниципальный уровень: конференции, мастер - классы, открытые мероприятия, методических объединениях	6
	Региональный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т. д.	8
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации, и т. д.	5
	<b>Учитель-логопед</b>	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	3
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих, в процессе обучения	4
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	3
	Участие в организации и проведении утренников, досугов для всех воспитанников	4

	учреждения, участие в субботниках	
	Работа без больничных листов	Наличие – (-2) Отсутствие - 2
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	5
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно- надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	3
	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	1 место - 5
		2 место -4
		3 место -3
		Участие -2
	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц За 1 ребёнка сверх нормы – 5 баллов	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц За 1 ребёнка сверх нормы – 5 баллов
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под присмотром работника	Отсутствие - 5
		Наличие - (-5)
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено -2
		Не выполнено – (-2)
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Выполнено -2
		Не выполнено – (-2)
Создание условий в логопедическом кабинете (регулярное пополнение предметно-развивающей среды в логопедическом кабинете)	5	
Доля мероприятий с участием родителей	5	
Обеспечение консультативной помощи для родителей воспитанников	3	
За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: план образовательной работы и т.д.)	9	
Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для домашних логопедических занятий	10	
Выплаты за профессиональное развитие, степень	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	5

самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	За результативность организационно методической работы: На уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т. Д	3
	Муниципальный уровень: конференции, мастер - классы, открытые мероприятия, методических объединениях	6
	Региональный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т. д.	8
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, публикации, и т. д.	5
<b>II. Должности учебно-вспомогательного персонала,</b>		
<b>Младшие воспитатели</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	5
	Наставническая работа с молодыми специалистами	3
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	10
	За сложность, напряженность и интенсивность труда: Положительная динамика в обслуживании количества детей в группе (или учреждении)	Выполнено -5
	Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т. п.)	15
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие - 5
		Наличие – (-5)
	Отсутствии выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие- 5
		Наличие (-5)
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под присмотром работника	Отсутствие - 5
		Наличие - (-5)
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено -2
		Не выполнено – (-2)
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие -5
		Наличие – (-5)
	Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп	Выполнено -10
	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	Выполнено -5
	Соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного	Выполнено - 5
Не выполнено (-5)		
Эффективность работы с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания	Выполнено -8	
	Не выполнено (-5)	

	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	Выполнено -10
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	
		Наличие - 2
<b>III. Должности иных работников .</b>		
<b>Повар.</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	3
	За сложность и напряженность и интенсивность труда: Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	5
	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	5
	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально-технической базы пищеблока	3
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	20
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	3
	Участие в ремонтах(в зависимости от объема выполненных работ)	5
	Соблюдение режимов :технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий , сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил рационарования , оформление контрольного блюда, соблюдение питьевого, воздушного и светового режимов.	20
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	5
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	3

Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	5
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	5
	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	5
	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПина и требованиями ОТ, эстетики .	5
	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПин, итогам ревизий и других проверок надзорных органов	5
<b>Заведующий по АХЧ (завхоз)</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	5
	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических требованиям СанПина	25
	Высокий уровень организации и контроля работы обслуживающего персонала	10
	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально-технической базы пищеблока	5
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	20
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	4
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	3
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	5
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	4
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	4
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка	5

	учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов. Нормативных документов)	10
<b>Делопроизводитель</b>		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	5
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу Управления. Иных органов государственной власти	2
	Улучшение нормативно-правовой базы	20
	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально-технической базы пищеблока	3
	Своевременная отчетность	5
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	4
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	3
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	5
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	5
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	4
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	4
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)	10
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов. Нормативных документов)	10
	Качественное ведение документации	10
	Качественное выполнение разовых поручений	3
	Участие в общественной жизни ДООУ	2
	Больничный лист	-10
<b>сторож, кочегар, техник-энергетик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий</b>		

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	5
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	20
	За сложность, напряженность и интенсивность труда: подготовка учреждения к новому учебному году, летнее -оздоровительному, зимним периодам	5
	Положительная динамика в обслуживании отопительной системы	15
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие - 3 Наличие(-3)
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие - 3 Наличие (-3)
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие - 3 Отсутствие (-3)
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	5
	Проводит профилактический осмотр отопительной системы и участвует в планово-предупредительном ремонте агрегатов	Выполнено - 10
		Не выполнено(-10)
	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ	Выполнено - 10
		Не выполнено (-10)
	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины ( рациональное использование рабочего времени)	10
	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, и соблюдению СанПиН	Выполнено - 8
		Не выполнено (-8)
<b>рабочий по по стирке и ремонту спец.одежды, уборщик служебных помещений</b>		
Выплаты за интенсивность и	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	Выполнено - 5

высокие результаты работы	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	Выполнено - 20
		Не выполнено (-10)
	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм в период карантинных мероприятий	Выполнено -10
		Не выполнено (-10)
	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на раннего и младшего дошкольного возраста ( организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	Выполнено - 5
		Не выполнено (-5)
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие - 3
		Наличие (-5)
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие - 3
		Наличие (-3)
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено -3
		Не выполнено (-3)
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие - 3
		Наличие (-3)
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие - 3
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено - 5
	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	Выполнено - 10
	Участие в ремонтах ( в зависимости от объема выполненных работ)	Выполнено – 5
		Не выполнено (-5)
	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины ( рациональное использование рабочего времени)	Выполнено - 5
		Не выполнено (-5)
	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, и соблюдению СанПиН	Выполнено - 20
		Не выполнено (-20)