

Утверждено  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ № 272  
Н.А. Черкашина  
2015г.

Утверждено  
Заведующий МБДОУ № 272  
А.В. Азакова  
2015г.

**Положение об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 272 общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению  
развития детей»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением от 27 апреля 2010 г. N 14 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск» (в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176, Постановлений администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399, от 18.03.2011 N 74, от 20.05.2011 N 170, от 23.05.2011 N 85, от 13.07.2011 N 271, от 22.09.2011 N 376, от 11.10.2011 N 420, от 21.10.2011 N 473, от 29.11.2011 N 548, от 13.04.2012 N 152, от 09.06.2012 N 252, от 03.09.2012 N 379, от 02.10.2012 N 448, от 26.12.2012 N 650, от 18.02.2013 N 75, от 28.06.2013 N 309, от 09.2013 N 492, от 08.10.2013 N 529, от 06.11.2013 N 619, от 23.12.2013 N 745, от 09.2014 N 539, от 17.10.2014 N 669). В соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Красноярска", настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей».

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (коллективного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, указами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета (п. 1.2 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 23.12.2013 N 619).

1.3. МБДОУ № 272 в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников (в ред. Постановления Главы г. Красноярска

от 19.04.2010 N 176).

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.6. Для работников МБДОУ, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.(в ред. [Постановления](#) Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176, [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений. (п.1.9 в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

1.8. Работникам МБДОУ в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	

		2466,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		2597,0 <*>
2-й квалификационный уровень		2882,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4103,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3774,0
	при наличии высшего профессионального образования	4298,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4707,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5153,0

2.3. Минимальные размеры окладов работникам МБДОУ устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н

<\*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2933,0 рубля. (таблица в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	2597,0
2-й квалификационный уровень	2739,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	2882,0
2-й квалификационный уровень	3167,0
3-й квалификационный уровень	3480,0
4-й квалификационный уровень	4392,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	3167,0
2-й квалификационный уровень	3480,0
3-й квалификационный уровень	3820,0
4-й квалификационный уровень	4592,0

(таблица в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.5.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность

работников;

К - повышающий коэффициент.

2.5.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в [пунктах 2.5.4](#) настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

(в ред. [Постановления](#) Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176)

2.5.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

(п. 2.5.4 в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярск от 03.09.2014 N 539)

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2 ,$$

где:

$K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1](#)

[таблицы пункта 2.5.4](#) настоящего Положения;

$K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2](#)

[таблицы пункта 2.5.4](#) настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 25\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 25\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\% ,$$

где:

$Q_1$  - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для

установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$  - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.



$$Q_1 = Q - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{зар}}$  - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

(п. 2.8.5 в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

### III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

#### 3.1. К выплатам *компенсационного характера* относятся:

- 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании [статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 18.02.2013 N 75).

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам МБДОУ на основании [статьи 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на



основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За ненормированный рабочий день	15% <*>

(п. 12 введен [Постановлением](#) администрации г. Красноярск от 03.09.2014 N 539)

<\*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

(сноска введена [Постановлением](#) администрации г. Красноярск от 03.09.2014 N 539)

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов (п. 3.10 введен [Постановлением](#) администрации г. Красноярск от 03.09.2014 N 539) .

#### IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам *стимулирующего характера* относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам МБДОУ по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

(в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярск от 20.05.2011 N 170)

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты (в ред. Постановлений администрации г. Красноярск от 18.03.2011 N 74, от 21.10.2011 N 473, от 03.09.2014 N 539);

-выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются МБДОУ на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных [пунктом 1.7 раздела I](#) настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений. (п. 4.4 в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярск от 03.09.2014 N 539)

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления МБДОУ.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере (в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 22.09.2010 [N 399](#), от 09.06.2012 [N 252](#)).

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

(п. 4.9 в ред. [Постановления](#) Главы г. Красноярска от 19.04.2010 [N 176](#))

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МБДОУ определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. (в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 18.03.2011 [N 74](#), от 21.10.2011 [N 473](#), от 03.09.2014 [N 539](#))

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

4.11.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

([Постановление](#) администрации г. Красноярска от 22.05.2015 № 324)

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](#) выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) МБДОУ применяет балльную оценку. (в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252)

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения,

определяется по формуле:

(в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252)

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$ .

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зн}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{omn} = Q_{баз} \times N_{omn} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{omn}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней

служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$  - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

(п. 4.16 в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 13.04.2012 N 152)

## V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам МБДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) (в ред. [Постановления](#) Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения (п. 5.3 в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 06.11.2013 N 619).

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## VI. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

6.1. Размер доплаты за один час дополнительной педагогической работы при замещении временно отсутствующего работника определяется по формуле:

$$\text{Чп} = \text{О} * (1 + (\text{П} + \text{К}) / 100\%) / \text{Н},$$

где Чп – размер доплаты за один час, руб.,

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %,

В П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности, за категорию, за молодого специалиста;

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, %;

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Чд} = \text{О} * (\text{Р} + \text{П} + \text{К}) / 100\% / \text{Д},$$

где Чд – размер доплаты за один день, руб.,

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.,

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником).



П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %, в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности,

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику,

Д – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

*Приложение 1  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
№ 272*

- **ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ;**
- **ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ;**
- **ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО, ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ СОТРУДНИКАМИ МБДОУ № 272**

### **РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

*Краевые выплаты* воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

- 718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);
- 2155,2 рубля на одного младшего воспитателя и помощника воспитателя.

*Краевые выплаты* воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), и выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

### ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
(в ред. <a href="#">Постановления</a> администрации г. Красноярска от 03.09.2012 N 379)			
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
(в ред. <a href="#">Постановления</a> администрации г. Красноярска от 03.09.2012 N 379)			
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
(в ред. <a href="#">Постановления</a> администрации г. Красноярска от 03.09.2012 N 379)			
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
(в ред. <a href="#">Постановления</a> администрации г. Красноярска от 03.09.2012 N 379)			
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
(в ред. <a href="#">Постановления</a> администрации г. Красноярска от 03.09.2012 N 379)			
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
(в ред. <a href="#">Постановления</a> администрации г. Красноярска от 03.09.2012 N 379)			

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50
--	-----------------------------------	---------	----

(в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 03.09.2012 N 379)

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера:**

**1. Показатели деятельности старшего воспитателя**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение профессиональной документации (годовое планирование, аналитическая деятельность, индивидуальная работа с педагогами, документация по педагогическому контролю)	Полнота и соответствие нормальным регламентирующим документам	30	ежемесячно
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное исполнение распоряжений администрации	Отсутствие замечаний со стороны администрации	10	ежемесячно
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	Составление режима дня, расписания НОД	10	ежемесячно
Развитие профессиональной компетентности педагогов	Создание условий для самореализации педагогов	Результаты аттестации педагогов Соблюдение графика повышения квалификации педагогов Участие педагогов в конференциях, семинарах, круглых столах	20	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение педагогических проектов	Участие в творческих и педагогических проектах	10	ежемесячно
		Курирование работы творческих групп	10	ежемесячно
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и.т.д	Наличие мероприятий	10	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах	Участие	10	ежемесячно
		Победа	20	
	Высокий уровень организации контрольно-	Наличие плана контроля, аналитических материалов	10	ежемесячно

	инспекционной деятельности			
	Участие в конференциях, семинарах	Слушатель	10	ежемесячно
		Докладчик	20	
	Представление личного педагогического опыта	Наличие публикаций, презентаций	20	ежемесячно

## 2. Показатели деятельности педагога-психолога

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	30	ежемесячно
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	ежемесячно
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20	Ежемесячно
	адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом	наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	30	ежемесячно

## 3. Показатели деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, протоколы,	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	30	ежемесячно

	индивидуальная работа с детьми)			
	Работа по самообразованию	Наличие и пополнение портфолио педагога	10	ежемесячно
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Организация тренингов, собеседований, наблюдений. Составление индивидуальных планов работы с детьми	20	ежемесячно
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное исполнение распоряжений администрации	Отсутствие замечаний со стороны администрации	10	ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Осуществление инновационной деятельности, презентация опыта работы педагога, участие в конкурсах	Участие в детских конкурсах различных уровней	Участие	10	ежемесячно
		Победа	20	
	Участие в профессиональных конкурсах	Участие	20	ежемесячно
		Победа	30	
	Тиражирование профессионального опыта работы	Статьи, методические разработки, публикации в газете МБДОУ и др. ресурсах	10	ежемесячно
	Участие в конференциях, форумах, семинарах, мастер-классах, педсоветов.	Слушатель	10	ежемесячно
		Докладчик	20	
Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	Осуществление дополнительных работ	Участие в субботниках, озеленении территории, ремонтных работах	5	ежемесячно
Эффективность работы с родителями	Использование различных технологий и методик в организации работы с родителями	Наличие консультаций, участие в родительских собраниях, семинарах, круглых столах	5	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Организация учебно-коррекционного процесса	Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	10	ежемесячно
	Создание безопасной образовательной среды	Отсутствие травм	10	ежемесячно

#### 4. Показатели деятельности воспитателя

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30	ежемесячно



Обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно - гигиенических навыков	постоянно	20	ежемесячно
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30	ежемесячно
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20	ежемесячно
Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20	ежемесячно
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20	ежемесячно
	посещаемость детей	Не менее 80%	20	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий высокого качества	отсутствие замечаний администрации учреждения	30	ежемесячно
	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20	ежемесячно

**5. Показатели деятельности музыкального руководителя, инструктора по ФК, руководителя структурного подразделения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30	ежемесячно
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, Спартакиады, Дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30	ежемесячно

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения детей	участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	участие на уровне: района	20	ежемесячно
		призовое место	50	ежемесячно
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню Матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30	ежемесячно
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30	ежемесячно
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	30	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20	ежемесячно
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение занятий высокого качества	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	30	ежемесячно
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Разработка программы, проекта	30	ежемесячно
		призовое место в конкурсе проектов и программ	15	ежемесячно
		издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20	ежемесячно

#### 6. Показатели деятельности младшего воспитателя

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	ежемесячно

Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	ежемесячно
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30	ежемесячно
Участие в мероприятиях учреждения	проведение Дня именинника, праздников для детей	постоянно	30	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения	30	ежемесячно

**7. Показатели деятельности сотрудника МОП (подсобный рабочий, рабочий по КОЗ, уборщик служебных помещений, дворник, РСцРО, кастелянша)**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	10	ежемесячно
		10 часов в месяц	20	ежемесячно
		15 часов в месяц	30	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	50	ежемесячно
		Устранение предписаний в установленные сроки	30	ежемесячно
Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения	постоянно	20	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений, территории учреждения	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	50	ежемесячно
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	ежемесячно

**8. Показатели деятельности завхоза, кладовщика**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение профессиональной документации, учет продуктов питания.	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	30	ежемесячно

	бракеражного журнала, боя	Наличие и соответствующее качество документов на поставляемые продукты питания	10	ежемесячно
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное исполнение распоряжений администрации	Отсутствие замечаний со стороны администрации	10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление контрольной деятельности за младшим обслуживающим персоналом	Соблюдение профессиональных требований МОП	Наличие аналитической справки	10	ежемесячно
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение работ непредусмотренных штатным расписанием	Погрузочно-разгрузочные работы	10	ежемесячно
		Участие в субботниках	10	ежемесячно
		Ремонтные работы, устранение аварийных ситуаций	10	ежемесячно
		Благоустройство и озеленение участка	10	ежемесячно
		Проведение работ, связанных с ликвидацией аварий	10	ежемесячно
Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Наличие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний	20	ежемесячно
		Устранение предписаний	10	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений и участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний контролирующих органов, администрации МБДОУ	10	ежемесячно
	Аналитическая деятельность	Своевременная подача сведений по электричеству, водоснабжению, ведение журналов, соблюдение лимитов	10	ежемесячно
	Организация питания	Соблюдение правил хранения продуктов	10	ежемесячно
		Соблюдение цикличного меню	10	ежемесячно
	Своевременное обеспечение МБДОУ моющими, чистящими средствами, посудой, инвентарем.	Контроль за выдачей моющих и дезинфицирующих средств	10	ежемесячно

### 9. Показатели деятельности повара, шеф-повара

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	30	ежемесячно
		устранение предписаний в установленные сроки	20	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	30	ежемесячно

Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие замечаний	40	ежемесячно
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие замечаний	30	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие замечаний администрации учреждения	10	ежемесячно
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	0	20	ежемесячно

### ***1. Показатели деятельности делопроизводителя (секретаря)***

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению	нет замечаний	50	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	нет замечаний	30	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				