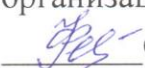


**Приложение № 3
к Коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО

Председатель

первичной профсоюзной
организации МБДОУ № 95

 С.В. Фефелова

«02» 03 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ



Заведующий МБДОУ № 95

 И.О. Пастухова

«02» 03 2023 г.

**Положение
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 95 комбинированного вида»
г. Красноярска**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 95 комбинированного вида» (далее - Положение) разработано на основании Постановления администрации города Красноярска от 27.01.2010г № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» и изменениями к нему, и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 95 комбинированного вида» (далее – Учреждение).

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, определяющим порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Для работников учреждения, 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.

1.5. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МБДОУ, 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.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования труда работников



муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 95 комбинированного вида», с целью усиления личной заинтересованности работников в повышении качества образовательных услуг для детей дошкольного возраста.

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, установленных Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Расчет оплаты за один час для педагогических работников:

$Чп = О * (1 + (П + К) / 100\%) / Н / 4,3$ 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, которые начисляются от оклада с учетом нагрузки

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, %

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы

Расчет доплаты за один рабочий день для работников (кроме педагогов):

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

Чд – размер доплаты за один день, руб.

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

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

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

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

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

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

$$О = О_{\min} + О_{\min} \times K,$$

где

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



О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки мин заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

К - повышающий коэффициент.

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

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

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

2.3.4. Условиями установления повышающего коэффициента являются:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1 таблицы пункта 2.3.3](#) настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2 таблицы пункта 2.3.3](#) настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то $K_2 = 0\%$;

(в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

(в ред. [Постановления](#) администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

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



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.

$$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ - 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;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{отп}$ - 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.

III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер, условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 Положении 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 Учреждения 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам Учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.



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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) (п. 1 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 26.06.2015 N 414)	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. (п. 1 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 26.06.2015 N 414); (п. 12 введен Постановлением администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)	15
3	За ненормированный рабочий день	15% <*>

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

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

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, настоящим Положением, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам Учреждения 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:

- 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;



- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.4 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.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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 Учреждения. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.8. Персональные выплаты (за опыт работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам), определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

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

4.10. Стимулирующие 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 Учреждения определяются согласно Приложению № 3.

4.11. Работникам, по основному месту работы, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат 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 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.

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:



объем освоения выделенных бюджетных средств;
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.

Размеры выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения представительного органа Учреждения.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет балльную оценку.

4.15. Стоимость 1 балла может отличаться по каждой категории работников.

4.16. Распределение стимулирующего фонда работников учреждения осуществляется ежемесячно комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ № 95 (далее - комиссия).

4.17. Работники предоставляют материалы по самоанализу своей деятельности в соответствии с утвержденными критериями в виде оценочного листа, являющимся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

4.18. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

4.19. Расчет стимулирующих выплат работникам производится пропорционально фактически отработанному времени в текущем месяце в соответствии с оценочным листом, заполненным работником собственноручно с учетом результатов работы в предшествующем месяце.

Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на количество набранных работниками баллов.

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в оценочном листе работника баллов.

4.20. Причинами для не назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в учреждении менее 3 месяцев;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- исполнение должностных обязанностей не в полном объеме;
- нарушение правил по ОТ и ПБ;
- отсутствие оценочного листа, заполненного работником собственноручно.

4.21. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.22. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера



руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово– хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер материальной помощи составляет 3000 рублей.

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 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;
- выплаты по итогам работы.



6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя определяются согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
степень освоения выделенных бюджетных средств;
проведение ремонтных работ;
подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя по итогам работы выплачиваются по итогам работы за календарный или учебный год.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V. настоящего Положения.

6.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размерах согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

6.13. При установлении условий оплаты труда заместителю руководителя Учреждения, руководителю необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.12 настоящего раздела, при условии выполнения заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.



**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников Учреждения**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 руб.».

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1	2



Приложение № 2
к Положению

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностн ому окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
1	2	3
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова	35%



	«Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u><***></u>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <u><*></u> , при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <u><****></u>	718,4 руб.
4	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <u><*****></u> :	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Краевые выплаты воспитателям 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).

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

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.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).



Приложение № 3
к Положению

Стимулирующие выплаты
(ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Участие в проектировании образовательно-воспитательной среды в детском саду	Проектирование развивающей среды детского сада	Разработка рекомендаций. Написание психологического блока модели	10
	Психологическое сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Индивидуальная работа с детьми	Написание психологического блока индивидуальной программы развития ребенка	5 5
	Консультативное участие в решении проблем расстановки кадров и приема новых	Участие в работе по расстановке кадров и приему новых сотрудников	Составление и утверждение программы работы с молодыми специалистами. Подготовка рекомендаций по подбору и расстановке	10



	сотрудников		кадров	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	Технологическая поддержка инновационной деятельности педагогического коллектива	Психологическое сопровождение инновационной деятельности	Разработка и проведение практических семинаров, мастер-классов, деловых игр. Участие в реализации созданных проектов. Психологический анализ деятельности. Разработка методических рекомендаций.	50
	Высокий уровень профессионализма в организации процесса психолого-педагогического сопровождения участников педпроцесса	Участие в профессиональных конкурсах, презентация опыта работы	Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта.	50
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Психологическое просвещение и информирование родителей	Многообразие форм работы с родителями	Индивидуальные и групповые консультации, родительские школы, клубы, тематические беседы, семинары, интерактивные формы информирования родителей о результатах педагогической деятельности.	15
	Эффективное взаимодействие	Помощь в своевременном	Разработка и использование	15



	с сотрудниками учреждения и родителями воспитанников	предупреждения, разрешении конфликтных ситуаций. Участие в построении и развитии организационной культуры детского сада	практических форм работы (ролевые, деловые игры, практические семинары и т.д.), способствующих эффективному взаимодействию участников педпроцесса.	
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание эффективной развивающей среды	Построение развивающей среды	Построение развивающей среды в соответствии с реализуемой программой, возрастными особенностями воспитанников	15
	Педагогическое сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Индивидуальная работа с детьми	Написание индивидуальной программы развития ребенка	15
	Участие в инновационной деятельности учреждения	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с инновационной деятельностью учреждения	Разработка проектов, внедрение авторских программ, новых педагогических технологий.	20
			Разработка методических рекомендаций, публикация статей из опыта работы.	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Эффективная организация воспитательно-образовательного процесса в группе	Разработка авторских занятий, изготовление дидактического материала, составление методических пособий.	20
Наставничество			20	



	Качество работы по соблюдению алгоритма действий в случае происшествий с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью	Индивидуальная работа с воспитанниками и родителями по выявлению случаев детской безнадзорности	Своевременное информирование заведующего о происшествиях с воспитанниками и в отношении их законных представителей, не исполняющих, либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективность работы с родителями	Планомерная систематическая работа с родителями	Участие родителей воспитанников в мероприятиях учреждения. Организация совместных мероприятий учреждения и семьи. Своевременное предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций с родителями (отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций). Посещаемость родительских собраний не ниже 80%.	10 20 10
	Стабильность и рост качества коррекционно-образовательного процесса	Качество коррекционной работы с воспитанниками	Положительная динамика результатов по коррекции нарушений развития воспитанников (по заключению РПМПК)	20



	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам	Тематическое планирование Портфолио воспитателя	10 10
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Организованная деятельность по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Ежедневная организация профилактических, закаливающих процедур и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Отсутствие травм и несчастных случаев. Высокий процент посещаемости (не ниже 80%)	10
	Участие в поддержании и развитии организационной культуры детского сада		Соблюдение организационных норм и правил, принятых коллективом учреждения	20
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в обустройстве и поддержании в надлежащем порядке участков, площадок, территории детского сада.	Проектирование и участие в обустройстве игровых участков на территории детского сада с учетом принципов развивающей среды и возрастных особенностей детей	10
музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог ДО	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание эффективной развивающей среды	Построение развивающей среды	Построение развивающей среды в соответствии с реализуемыми направлениями программы, возрастными особенностями воспитанников	10
	Организация и проведение мероприятий, способствующих	Использование различных форм работы по сохранению и	Массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, различные праздники с привлечением	10



учитель-логопед, учитель - дефектолог	х сохранению и развитию психического и физического здоровья детей	укреплению здоровья детей	родителей	
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психолого - педагогическим консилиумом (МППк)	Выполнение плана работы МППк в полном объеме	10
	Коррекционно-педагогическое сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Индивидуальная работа с детьми	Написание коррекционного блока	5
			индивидуальной программы развития ребенка	10
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с инновационной деятельностью учреждения	Разработка авторских программ, проектов, новых педагогических технологий	Реализация авторского педагогического проекта. Призовое место в конкурсе инновационных проектов. Разработка методических рекомендаций, написание статей, отражающих результативность работы	10 5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения детей	Высокий уровень достижений детей	Участие Победы в смотрах-конкурсах, соревнованиях различного уровня.	10 40
	Организация и проведение мероприятий, отражающих результаты образовательного	Реализация мероприятий годового плана учреждения	Мастер-классы, утренники, концерты, театральные постановки и т.д.	50



	о процесса, достижения детей			
	Стабильность и рост качества коррекционно-образовательного процесса	Качество коррекционной работы с воспитанниками	Положительная динамика результатов по коррекции нарушений развития воспитанников (по заключению РПМПК)	70
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Эффективная организация воспитательно-образовательного процесса	Разработка и использование новых образовательно-воспитательных подходов и технологий. Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях	65
	Участие в поддержании и развитии организационно-культурной культуры детского сада	Поддержание положительного имиджа учреждения	Соблюдение организационных норм и правил, принятых коллективом учреждения	50
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с содержанием образования	Организационное и содержательное обеспечение проектной деятельности	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20



	Создание условий для осуществления образовательного процесса в соответствии с образовательной программой и программой развития учреждения	Участие в организации управленческой деятельности, обеспечивающей качество образовательно-воспитательного процесса	Организация различных форм повышения профессионального мастерства педагогов Участие в разработке системы мотивирования сотрудников	10 10
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Создание объединений педагогов (инициативно – творческих групп, проектных команд)	Руководство объединениями педагогов	10
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Разработка и реализация программ и проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	Обеспечение системного подхода к реализации программ и проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	Проектирование образовательно-воспитательной среды	Методический анализ проектируемых и реализуемых моделей образовательной среды с точки зрения возрастного и индивидуального развития детей	20
	Организация и проведение мероприятий, отражающих результаты образовательного процесса, достижения детей, профессиональн	Мастер-классы, открытые занятия, массовые мероприятия и т.д.	Наличие мероприятий	10



	ых достижений педагогов			
	Развитие организационной культуры учреждения	Участие в разработке и реализации организационных норм и правил	Соблюдение организационных норм и правил, принятых коллективом учреждения	20
		Сотрудничество с органами самоуправления учреждения	Организация совместных мероприятий, направленных на решение задач учреждения	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательно-образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, внедрение нового опыта в свою повседневную деятельность	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в профессиональную деятельность	20
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Оформление документации учреждения согласно инструкции по делопроизводству	Соответствие нормам действующего законодательства	10
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соблюдение оформления конкурсных материалов согласно положениям	Соответствие заданным нормам	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			



	Осуществление юридических консультаций для родителей воспитанников и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	Качественно согласно плана и в установленные сроки	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	20
Младший воспитатель,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи детям по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Качественно и в установленные сроки	30



	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в организации и проведении массовых мероприятий, детских праздников, экскурсий	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	10
	Участие в поддержании и развитии организационно й культуры детского сада	Поддержание положительного имиджа учреждения	Соблюдение организационных норм и правил, принятых коллективом учреждения	20
Специалист по ОТ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, документов по ОТ	соответствие нормам действующего трудового законодательства	100%	10
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах по ОТ	соответствие заданным нормам	100%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществлени	Организация	отсутствие	20



	е консультаций для работников учреждения по ОТ	контроля за безопасными условиями труда в учреждении	несчастных случаев в учреждении	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда в ДОУ	наличие актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	оперативное принятие мер по пресечению выявленных нарушений правил охраны труда, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности ДОУ, его работникам и детям	20
повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	30
			Устранение предписаний в установленные сроки	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	30
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний администрации и медицинского персонала	40	
	Соблюдение технологического процесса	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний администрации и медицинского персонала	30



	приготовления пищи			
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (состояние помещений и территории)	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	20
	Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника	10
кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, сторож, подсобный рабочий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы;	5 часов в месяц	5
			10 часов в месяц	10
			15 часов в месяц	20
			Качественно и в установленные сроки	15
		проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий;		
		выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения, проведение		10



		генеральных уборок		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующи х или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	20	
		Устранение предписаний в установленные сроки	30	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Качественно и в установленные сроки	30	
Участие в подготовке различных мероприятий		Участие в подготовке к праздничным, физкультурно-оздоровительным, массовым мероприятиям	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	30	
		Отсутствие замечаний администрации учреждения, медицинских работников	20	



	Развитие организационно й культуры учреждения	Поддержание положительного имиджа учреждения	Соблюдение организационных норм и правил, принятых коллективом учреждения	20
--	--	---	---	----



**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50



**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ**

Должности	Критерии	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	наименование	
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%
		наличие высококвалифицированн ых педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационну ю категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезо-пасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
	сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
		создание и реализация программ и проектов,	организация и проведение	15%



		направленных на сохранение здоровья детей	мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	15%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1– 2% от общей численности	15%
	выплаты за качество выполняемых работ			
	эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%



**Размер персональных выплат
заместителям руководителя Учреждения**

№	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностно му окладу)
1	2	3
	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> При наличии почетного звания, начинающего со слова «Заслуженный» При наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> При наличии почетного звания, начинающего со слова «Заслуженный» При наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	15% 25% 30% 25% 30%
	Свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> При наличии почетного звания, начинающего со слова "Заслуженный" При наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	25% 35% 40% 35% 40%

<*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).



**Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя Учреждения**

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям руководителя учреждения по следующим основаниям:

Критерии результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер оклада (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	60%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%



Приложение № 8
к Положению

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителей, заместителей руководителя)

№	Наименование должности	кратность
1	Руководитель	3
2	Заместитель руководителя	1,6





Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 95 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА" Пастухова Инна Олеговна, Заведующий	3E3AA386AD4A94B20EF3DE76B7A89A47 с 16.02.2022 08:30 по 12.05.2023 08:30 GMT+03:00	05.05.2023 04:17 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа