

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
И.А. Анкудинова
« 18 » 07 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУ «Центр содействия семейному
устройству детей «Радуга»
К.В. Бабуков
« 18 » 07 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель управляющего совета
В.Д. Тимошук
« 18 » 07 2017 г.

приказ № 203 от « 18 » 07 2017 г.

Рассмотрено и принято на общем собрании работников
протокол № 21 от « 29 » 05 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников Муниципального казенного
учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения
родителей детский дом
«Центр содействия семейному устройству детей «Радуга»
Юргинского городского округа

(новая редакция)

Юрга, 2017

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников Муниципальное казенное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей детский дом «Центр содействия семейному устройству детей «Радуга» Юргинского городского округа (далее - учреждение)

осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Долю стимулирующей части фонда оплаты труда составляет — 37%.

Выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы — 60% от стимулирующего фонда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 35 %;
- выплаты за качество выполняемых работ – 2 %;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – 3 %;
- иные поощрительные и разовые выплаты – при наличии экономии по фонду оплаты

труда.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного управления.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности **за квартал.**

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются **заместителям руководителя, заведующим (начальникам) структурных подразделений, педагогическому персоналу на основании результатов их деятельности за периоды:**

январь – март;

апрель-июнь;

июль-сентябрь;

октябрь – декабрь;

по итогам предыдущего периода.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в приложении № 1 к настоящему приложению.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат (см. приложение №1)

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

2.6.1. Оценочный лист сдается работником непосредственному руководителю.

2.6.2. Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения составляет:

- заместители руководителя, заведующие (начальники) структурными подразделениями – 40 баллов;
- воспитатели — 100 баллов;
- прочий педагогический персонал — 80 баллов.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.8.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут быть установлены вновь принятым на работу работникам при предоставлении оценочного листа из другого учреждения, по решению комиссии **и при наличии экономии в учреждении**.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного управления (см. приложение №1).

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда.

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам учреждения (далее - выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

885 рублей санитаркам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

врачи-специалисты;

фельдшеры;

медицинские сестры;

санитарки.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий: отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей; систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной

диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного отделения назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей по реализации образовательной программы дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам, учреждение соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;
640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.1.4. Специальная выплата работникам осуществляющим функции:

- председателя первичной профсоюзной организации - в сумме 1 000 рублей ежемесячно,

- председателя ветеранской организации - в сумме 1 000 рублей ежемесячно,

- педагога-наставника - в сумме 1 000 рублей ежемесячно,

- председателя методического объединения - в сумме 2 000 рублей ежемесячно,

- председателя психолого-медико-педагогической комиссии Учреждения - в сумме 1 500 рублей ежемесячно.

Специальная выплата работникам назначается в соответствии с приказом директора Учреждения.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения (приложение №2).

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно.

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного-общественного управления (приложение №2).

3.5.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения за периоды:

с 01 сентября по 31 декабря;
с 01 января по 31 августа.
по итогам предыдущего периода.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде премий по следующим основаниям:

Показатели	Периоды	Размер выплаты, руб.
- награждение Почетной грамотой МОиН;	ежемесячно	400
- награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом, медалью Администрации КО, Департамента образования и науки КО;	единовременно	400
- награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Главы города, городского Совета народных депутатов.	единовременно	200

5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления организации в виде премий.

5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливаются всем работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы за период:

- с 5 до 10 лет – 200 рублей;
- с 10 до 20 лет – 300 рублей;
- более 20 лет – 500 рублей.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения, в следующих случаях:

- молодым специалистам – 2000 рублей.
- рождение ребенка - 2000 рублей;
- несчастный случай – 2000 рублей;
- приобретение дорогостоящих медикаментов – 2000 рублей;

- погребение близких родственников (родителей, детей) – 2000 рублей;

6.4. Разовые премии выплачиваются работникам учреждения:

- к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70-летию) – 1000 рублей;

6.5. Разовые премии могут начисляться выплачиваются работникам учреждения **при наличии экономии фонда оплаты труда по следующим основаниям:**

- высокое качество работы по результатам проверок;

- высокий уровень проведения педагогических мероприятий;

- высокий уровень проведения методических мероприятий;

- высокий уровень проведения летней оздоровительной компании;

- успешное выполнение особо важных и срочных работ;

- личное участие и качественное выполнение ремонтных работ при подготовке учреждения к торжествам и учебному году;

- за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение личных дел и др.).

6.5. Разовые премии начисляются по итогам работы за учебный год, полугодие, четверть, месяц.

6.5.1. Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности воспитательно-образовательного процесса в учреждении и не зависит от стажа работы.

6.5.2. Предложения по конкретным размерам премирования работников готовятся в виде служебной записки их непосредственными руководителями.

6.6. Выплата премий производится одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время.

**Показатели стимулирования по видам премиальных выплат по
итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения
(оценочные листы)**

**Виды работ,
за выполнение которых, работникам учреждения начисляются выплаты за
интенсивность и высокие результаты работы**

(Таблица 1)

По должности рабочий по КОРЗ		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника	200
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	200
3	Выполнение функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей	400
4	Плановый и внеплановый ремонт помещений	400
5	Работа в санитарных узлах	100
6	Постоянная работа в здании общежития	1 300
7	Постоянная работа в здании учебного корпуса	1 100
8	Постоянная работа в выходные дни	2 000

(Таблица 2)

По должности рабочий по КОРЗ (дворник), садовник, плотник		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника, выполнение функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей	1 500
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	200
3	Сложность и напряженность выполняемых работ, выполнение срочных работ, оперативность и качественный результат	400
4	Плановый и внеплановый ремонт помещений	400
5	Работа с тяжелыми грузами	1 000
6	Постоянная работа за пределами зданий, помещений, выходящая за пределы рабочего времени	1 300

(Таблица 3)

По должности водитель		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника, выполнение функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей	1 500
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	400

3	Сложность и напряженность выполняемых работ, выполнение срочных работ, оперативность и качественный результат	400
4	Плановый и внеплановый ремонт помещений, техники	400
5	Работа с тяжелыми грузами	1 000
6	Работа выходящая за пределы рабочего времени	1 300

(Таблица 4)

По должности швея, кастелянша, рабочий по стирке, ремонту спецодежды (белья)		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника, выполнение функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей	900
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, сложность и напряженность выполняемых работ, выполнение срочных работ, оперативность и качественный результат	200
3	Плановый и внеплановый ремонт помещений	400
4	Работа по изготовлению специальной, концертной одежды	2 500
5	Личное участие в подготовке заказов на приобретение мягкого инвентаря	1 200
6	Личное участие в обслуживании специального оборудования (стиральных машин)	1 000

(Таблица 5)

По должности сторож, обувщик		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника, выполнение функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей	900
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, сложность и напряженность выполняемых работ, выполнение срочных работ, оперативность и качественный результат	200
3	Плановый и внеплановый ремонт помещений	400
4	Контроль за гардеробом	1 100
5	Работа с клеем и специальными средствами обработки обуви	1 500

(Таблица 6)

По должности воспитатель		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.

1	Личное участие в физическом розыске и доставке воспитанников, самовольно ушедших из детского дома (с возвратом детей)	1 000
2	Сохранность мебели, оборудования и материальных ценностей в группе	500
3	Работа в течении года в лагерях отдыха с воспитанниками учреждения	1 000
4	Регулярная подмена воспитателей при непредвиденных обстоятельствах	1 000
5	Высокое качество труда (более чем на ставку)	1 000
6	Наличие звания «Лучшая группа» в отчетном периоде	2 000

(Таблица 7)

По должности старший воспитатель		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Личное участие в физическом розыске и доставке воспитанников, самовольно ушедших из детского дома (с возвратом детей)	1 000
2	За высокое качество выполнения особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	1 500
3	Административные дежурства в выходные и праздничные дни	1 000
4	Дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника	1 500
5	Регулярная подмена воспитателей (старших воспитателей) при непредвиденных обстоятельствах	1 000
6	Индивидуальная работа с родителями, родственниками по профилактике правонарушений воспитанников	1 000
7	Работа в течении года в лагерях отдыха с воспитанниками учреждения	1 000

(Таблица 8)

По должности социальный педагог, тьютор, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Высокое качество труда (более чем на ставку)	1 000
2	Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	1 000
3	Дополнительные работы, по повышению качества предоставляемых услуг, улучшению имиджа учреждения в рамках инновационной и научно-экспериментальной работы не учтенные в должностных обязанностях работника	3 000
4	Регулярная подмена специалистов при непредвиденных обстоятельствах	1 000

(Таблица 9)

Должности: заместитель директора, заведующий отделом, заведующий производством, методист, фельдшер (заведующий мед. пунктом)		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Сложность и напряженность выполняемых работ	1 500
2	Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	1 500
3	Административные дежурства в выходные и праздничные дни	1 000
4	Дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника	1 500
5	Дополнительные работы, по повышению качества предоставляемых услуг, улучшению имиджа учреждения в рамках инновационной и научно-экспериментальной работы не учтенные в должностных обязанностях работника	3 000
6	За заведование отделом по направлению деятельности вне должностной инструкции	1 000

(Таблица 10)

По должности медицинская сестра, санитарка, парикмахер		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Сложность и напряженность выполняемых работ, дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника	1 000
2	Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат,	500
3	Отсутствие жалоб на качество выполняемой работы со стороны воспитанников и педагогов	800
4	Работы в санитарных узлах и душевых	1 200
5	Плановые работы медицинских сестер по оздоровлению воспитанников (уменьшение заболеваемости)	300

(Таблица 11)

По должности повар, калькулятор, подсобный рабочий кухни		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Работа выходящая за пределы рабочего времени	1 000
2	Дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника	800
3	Отсутствие жалоб на качество и результаты работы	500
4	Высокое качество калькуляции или приготовленных блюд	1 000

(Таблица 12)

По должности младший воспитатель		
---	--	--

№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Работа выходящая за пределы рабочего времени	1 000
2	Дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника	500
3	Отсутствие жалоб воспитателей на качество и результаты работы	1000
4	Регулярное взаимодействие с воспитателями (подмена) при непредвиденных обстоятельствах	500

(Таблица 13)

По должности программист, секретарь руководителя, юристконсульт, зав. складом, специалист по кадрам		
№п/п	Виды работ	Выплаты, руб.
1	Работа выходящая за пределы рабочего времени (в связи с подготовкой и проведением срочных работ, проверок, обслуживанием мероприятий направленных на повышение имиджа учреждения)	5 000
2	Дополнительные работы, не учтенные в должностных обязанностях работника	2 000
3	Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	2 000
4	Инновационная устремленность и инициативность применения в работе форм и методов организации труда	2 000