

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №16 г. Выборга»  
(МБДОУ «Детский сад №16 г.Выборга»)

УЧТЕНО мнение представительного органа работников МБДОУ «Детский сад №16 г.Выборга», протокол от 23.07.2020г №03	УТВЕРЖДЕНО приказом заведующего МБДОУ «Детский сад №16 г.Выборга» от 24.07.2020г №93/ОД
--	--

**Положение об оплате и  
стимулировании работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения  
«Детский сад №16 г.Выборга»**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №16 Г.ВЫБОРГА»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 г. Выборга» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 15.06.2020г № 1949 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности», приказом комитета образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 30.12.2013г. №470.

1.2. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 г.Выборга» (далее – Учреждение).

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области» от 25.02.2020 № 40, решении совета депутатов муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области от 25.02.2020 № 25, Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности от 15.06.2020г. №1949:

- СДО - средний минимальный уровень должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения;
- КПЭ, критерии оценки деятельности - показатели эффективности и результативности деятельности учреждения (работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (работника);

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и обязательно к исполнению всеми участниками образовательных отношений.

1.5. Настоящее Положение согласовывается с выборным органом управления Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6. Настоящее Положение действует до принятия нового.

**2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)  
работников и повышающих коэффициентов к ним**

2.1. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним определен Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район»

Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности от 15.06.2020г. №1949.

2.2. При расчете должностных окладов межуровневые коэффициенты устанавливаются согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению;

2.3. К должностному окладу педагогическим работникам может быть установлена надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка в % от должностного оклада
Педагогические работники	высшая категория	30
	первая категория	20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.4. Должностные оклады по должностям заместителей заведующего Учреждением, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада заведующего Учреждения – для заместителей заведующего Учреждения;

- 80% минимального уровня должностного оклада заведующего Учреждения – для главного бухгалтера Учреждения.

2.5. Штатное расписание утверждается заведующим Учреждения и включает в себя все должности административного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.

2.7. Надбавка к должностному окладу работника за почетные, отраслевые звания устанавливается в следующих размерах:

Звание	Надбавка %
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	30
Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области»	20
Отраслевые (ведомственные) звания	10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания. При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

### **3. Суммированный учет рабочего времени.**

3.1. По профессии «сторож» в Учреждении допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышает нормального числа рабочих часов.

3.2. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

3.3. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком работы.

#### 4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются приказом заведующего по Учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работников.

3.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда – условия труда по степени вредности признаются оптимальными (1 класс) или допустимыми (2 класс), то установление компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - не производится.

3.3. При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Работа в ночное время работникам - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.5. Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда (в специальных коррекционных группах для детей с ограниченными возможностями здоровья различной направленности, а также для групп, где находятся дети с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)) устанавливается следующим образом:

Должность	Размер компенсационной выплаты
Учитель-логопед	20%
Педагог-психолог	20%
Воспитатель группы компенсирующей направленности	20%
Воспитатель группы комбинированной направленности	Пропорционально доле детей с ОВЗ от общей численности
Младший воспитатель группы компенсирующей направленности	20%
Младший воспитатель группы комбинированной направленности	Пропорционально доле детей с ОВЗ от общей численности
Музыкальный руководитель групп компенсирующей направленности	20%
Инструктор по физическому воспитанию групп компенсирующей направленности	20%

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

#### 4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением, утверждаются главным распорядителем средств местного бюджета, в ведении которого находится Учреждение, с обязательным согласованием общего объема стимулирующих выплат по Учреждению с комитетом финансов.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячно, ежеквартально, за календарный год);
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты заведующему Учреждения устанавливаются в соответствие с действующим Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям учреждений муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области; устанавливаются в абсолютной величине (в рублях) и утверждаются распоряжением Комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области не позднее 28 числа текущего месяца.

4.4. В целях определения объективности (обоснованности) установления, изменения, приостановления или лишения стимулирующих выплат работникам Учреждения, создается комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №16 г.Выборга» (далее – Комиссия). Состав комиссии утверждается распоряжением руководителя Учреждением.

4.5. **Премиальные выплаты по итогам работы** могут осуществляться:

- заведующему Учреждения – по итогам работы Учреждения – на основании распоряжения Комитета образования;

- работникам Учреждения - по итогам работы конкретного работника.

4.5.1. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно Учреждения, работника – ежемесячно.

4.5.2. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц конкретного работника определяется на основе Показателей и критериев эффективности и результативности деятельности согласно занимаемой должности (профессии) (далее – оценочный лист). (**Приложение №2**) (далее – КПЭ, критерии показателей эффективности).

В отношении каждого работника установлено не более десяти критериев оценки деятельности.

4.5.3. Состав Комиссии избирается Общим собранием работников путем открытого голосования. Дни заседания Комиссии – 21 и 22 число каждого месяца. Если дни заседания Комиссии выпадают на выходные дни, то заседания проводятся до выходных дней.

4.5.4. Суммы премиальных выплат по итогам работы предоставляются главным бухгалтером Учреждения в виде справки (**Приложение № 3**).

4.5.5. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается на основе бальной оценки, в разрезе соответственно должностей работников Учреждения и соответствует критериям оценки деятельности (максимальному количеству баллов -100 баллов, которое может набрать работник).

4.5.6. Оценка показателей эффективности работы каждого работника установленными критериями отражается в оценочном листе за период работы с 21 числа предыдущего месяца до 20 числа текущего месяца. Оценочный лист содержит следующую информацию:

- достигнутые значения по критериям эффективности деятельности, установленные настоящим Положением;

- набранная сумма баллов.

4.5.7. «Стоимость» одного балла по Учреждению утверждается ежемесячно и рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда по категориям работников и суммы набранных баллов (после оценки Комиссии) по категориям работников.

Размер премиальных выплат по итогам работы каждого работника Учреждения, зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности деятельности, и определяется исходя из «стоимости» одного балла по следующему алгоритму:

- количество баллов по показателям эффективности деятельности (итого баллов);
- итого баллов \* «стоимость» одного балла по категории работника = стимулирующая выплата.

4.5.8. Оценивание индикаторов эффективности и результативности деятельности производится по следующему алгоритму:

- все работники Учреждения самостоятельно, ежемесячно до 20 числа включительно, заполняют оценочный лист: работник в соответствии с критериями показателей эффективности проводит самооценку, в оценочном листе проставляет баллы для расчета премиальной выплаты по итогам работы и сдает оценочный лист руководителю своего структурного подразделения (**Приложение №4**)
- руководители структурных подразделений проставляют свою оценку деятельности каждого конкретного работника в зависимости от результатов работы работника, и приносят оценочные листы на заседание Комиссии;
- медсестра Учреждения ежемесячно до 21 числа месяца предоставляет в Комиссию информацию по посещаемости и заболеваемости воспитанников за текущий месяц по всем возрастным группам;
- ежемесячно до 21 числа месяца в Комиссию предоставляются Журналы контроля, аналитические справки по результатам внутреннего мониторинга, Служебные записки, Докладные записки и т.п. – за текущий период;
- Комиссия проводит оценку каждого работника и производит расчет премиальных выплат по итогам работы. Расчетный размер стимулирующих выплат производится персонально по каждому работнику. При обнаружении необоснованного оценивания работником своих заслуг, Комиссия вправе, обосновав свое решение, аннулировать эти баллы, ознакомив работника под личную подпись с принятым решением;
- Комиссия принимает решение об установлении премиальных выплат по итогам работы путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.
- решение Комиссии оформляется протоколом;
- на основании протокола заведующий издает приказ об установлении премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения;
- с момента оформления оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности; основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.; апелляция работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается;
- Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника; в случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания в следующем месяце.

4.5.9. В случае не предоставления работником в указанные сроки оценочного листа, Комиссия оставляет за собой право установить критерии эффективности деятельности работника на своё усмотрение.

4.5.10. В случае увольнения работника, Комиссия имеет право провести досрочное заседание по установлению премиальных выплат, причитающихся увольняемому. Оценивание индикаторов премиальных показателей работника проводится на общих основаниях. «Стоимость» одного балла в таком случае, будет равна средней стоимости одного балла за три предыдущих месяца предшествующих месяцу увольнения.

4.5.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени с учетом установленной нагрузки (за исключением заведующего) и рассчитывается как количество набранных работником баллов умноженное на частное от деления отработанных работником дней на общее количество рабочих дней за учитываемый период. Перерасчет делается на заседании Комиссии.

За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премиальные выплаты по итогам работы не начисляются.

4.6. В случае установления **стимулирующей надбавки по итогам работы**, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал в соответствии с установленным перечнем КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (**Приложение №5**), стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу.

4.6.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам участия и (или) проведения определенных мероприятий (в том числе участие и (или) проведение конкурсов).

4.6.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника. Максимальный размер стимулирующей надбавки по итогам работы составляет не более 100% от должностного оклада работника.

4.6.3. Для работника могут быть установлены одновременно премиальные выплаты по итогам работы за месяц и стимулирующая надбавка по итогам работы.

4.6.4. Стимулирующая надбавка по итогам работы выплачивается за фактически отработанный период.

4.6.5. Результаты оценки фактического достижения плановых критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников – членами Комиссии.

4.7. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам учреждения осуществляются по решению заведующего Учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа на основании постановления администрации МО «Выборгский район» (приказами комитета образования).

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

4.7.1. Основанием для установления премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ является выполнение установленных КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (**Приложение №6**).

4.8. **Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)** выплачиваются работникам только по основной должности в следующих случаях:

- к профессиональному празднику «День воспитателя и всех дошкольных работников»- 30 процентов от должностного оклада работника к заработной плате ;

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет) — 50 процентов от должностного оклада работника к заработной плате;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления - 50 процентов от должностного оклада работника к заработной плате.

4.8.1. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

4.10. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

4.11. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами по Учреждению.

## **5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий Учреждения в соответствии с настоящим положением на основании письменного заявления работника.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику в размере 5 000,00 рублей при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении);
- в связи с выходом на пенсию;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);



Межуровневые коэффициенты по должностям

Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед):	
- с высшим профессиональным образованием	2,00
- без высшего профессионального образования	1,70
Воспитатель; методист; педагог-психолог;	
- с высшим профессиональным образованием	1,90
- без высшего профессионального образования	1,60
инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	
- с высшим профессиональным образованием	1,75
- без высшего профессионального образования	1,45
младший воспитатель:	
- с высшим профессиональным образованием	1,50
- без высшего профессионального образования	1,35
Специалист по закупкам	1,95
бухгалтер	1,95
заведующий производством (шеф-повар)	1,70
заведующий хозяйством	1,55
делопроизводитель	1,20
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 1, 2, 3 квалификационного разряда	1,05
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 и 5 квалификационного разряда	1,20
кухонный рабочий	1,05
машинист по стирке и ремонту специальной одежды	1,05
повар 3 квалификационного разряда	1,05
повар 4 квалификационного разряда	1,20
Дворник	1,05
кастелянша	1,05
Кладовщик	1,05
уборщик производственных помещений	1,05
сторож	1,05

Приложение 3  
к положению

В комиссию по материальному  
стимулированию работников МБДОУ  
«Детский сад №16 г.Выборга»  
от главного бухгалтера

Служебная записка

Настоящим довожу до Вашего сведения, что согласно утвержденному фонду оплаты труда по МБДОУ «Детский сад №16 г. Выборга» на \_\_\_\_\_ год, утвержденному штатному расписанию за \_\_\_\_\_ месяц, сумма средств стимулирующего фонда составляет:

**1. из областного бюджета (педагогический персонал)**

\_\_\_\_\_ (сумма полностью...рублей...копеек)

**2. из областного бюджета (административный персонал, учебно-вспомогательный персонал, уборщица служебных помещений, дворник)**

\_\_\_\_\_ (сумма полностью...рублей...копеек)

**3. из местного бюджета (обслуживающий персонал, кроме уборщицы служебных помещений, дворника)**

\_\_\_\_\_ (сумма полностью...рублей...копеек)

Гл. бухгалтер \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)

\_\_\_\_\_ (дата)

Структурные подразделения МБДОУ «Детский сад №16 г.Выборга»

№п/п	Наименование должности	Наименование структурного подразделения	Руководитель структурного подразделения
1.	Воспитатель	Педагогический персонал	Старший воспитатель
2.	Учитель-логопед		
3.	Педагог-психолог		
4.	Инструктор по физическому воспитанию		
5.	Музыкальный руководитель		
6.	Бухгалтер	Учебно-вспомогательный персонал	Главный бухгалтер
7.	Младший воспитатель		Заведующий хозяйством
8.	Делопроизводитель		Заместитель заведующего
9.	Специалист по закупкам		
10.	Повар	Обслуживающий персонал	Шеф-повар
11.	Кухонный рабочий		
12.	Кладовщик		
13.	Сторож		Заведующий хозяйством
14.	Уборщица служебных помещений		
15.	Дворник		
16.	Кастелянша		
17.	Машинист по стирке и ремонту белья		
18.	Рабочий по обслуживанию зданий		
19.	Старший воспитатель	Административный персонал	Заведующий
20.	Заведующий хозяйством		
21.	Главный бухгалтер		
22.	Заместитель заведующего		
23.	Заместитель заведующего по безопасности		

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности  
стимулирующая надбавка по итогам работы

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Индикатор (проценты) в месяц
1.	Работа по комплектованию Учреждения на новый учебный год.	50%
2.	Работа в системе АЦК-финансы	5%
3.	Выполнение обязанностей оператора ГИС ДДО	5%
4.	Работа на сайте ГМУ <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a>	5%
5.	Ведение сайта «Навигатор дополнительного образования Ленинградской области»	5%
6.	сдачу отчета СЗВ ТД в Пенсионный фонд	
7.	Заполнение отчётности на РГИС в области энергосбережения и повышения энергоэффективности в Ленинградской области	5%
8.	Заполнение отчетность на сайте Модуль «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности».	5%
9.	Работа на сайте ФГИС «Меркурий»	5%
10.	Результативное участие педагогических работников, в конкурсах, олимпиадах.	<p>ДОУ: 1 место - 5% 2 место - 3% 3 место и призеры - 2%</p> <p>Муниципальный уровень: 1 место - 10% 2 место - 8% 3 место и призеры - 5%</p> <p>Региональный уровень: 1 место - 30% 2 место - 25% 3 место и призеры - 10%</p>
11.	Проведение мероприятий по организации и сопровождению дополнительных образовательных услуг в том числе: - административно-управленческий персонал - педагогический персонал	<p>2%</p> <p>5%</p>

12.	Оформление образовательной среды и территории Учреждения	5%
-----	--	----

**Приложение 6  
к положению**

№ п/п	Наименование особо важных (срочных) работ	Сумма премиальной выплаты, в рублях
1.	Участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня, требующий значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности, напряжённости труда (например, «Воспитатель года»)	10 000,00
2.	Подготовка и организация проведения медицинских осмотров и (или) диспансеризации воспитанников, обследования территориальной психолого-медико-педагогической комиссией г.Выборга воспитанников Учреждения, вакцинация воспитанников	5 000,00
3.	Помощь в подготовке открытых просмотров, выездных совещаний, курсов повышения квалификации, методических объединений на базе Учреждения	5 000,00
4.	Сопровождение (кураторство, наставничество) молодого специалиста	5 000,00
5.	За бесперебойную доставку еды во второе здание 1-5 рабочих дней	1 000,00
	За бесперебойную доставку еды во второе здание 6-10 рабочих дней	2 000,00
	За бесперебойную доставку еды во второе здание 11-16 рабочих дней	3 000,00
	За бесперебойную доставку еды во второе здание 17-22 рабочих дней	5 000,00
6.	Составление меню-требования	4 000,00
7.	Закрывание/открывание двух входных калиток на территории Учреждения по ул.Рубежная дом 23а	1 000,00
8.	Закрывание/открывание одной входной калитки на территории Учреждения по ул.Рубежная дом 28а	500,00
9.	Выполнение функциональных обязанностей специалиста по охране труда	2 000,00
10.	Предоставление информации, сведений и сдача отчетности в ГКУ «Центр занятости населения ЛЮ»	1 000,00
11.	Помощь в одевании детей раннего возраста	1 000,00
12.	Ведение официального сайта Учреждения в сети Интернет	3 000,00
13.	За сложность, напряженность, выполнение большого объема работы	5 000,00
14.	За охват детей дополнительным образованием	5 000,00
15.	Ведение АИС ЭДС, РГИС СОЛО	5 000,00