МДОУ "ДЕТСКИЙ САД № 127"

Подписано цифровой подписью: МДОУ "ДЕТСКИЙ САД № 127"
Дата: 2021.08.26 16:08:28 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МДОУ «Детский сад № 127»
_____ Тремасова И.В.
от «09» 01 2013 № 2

Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 127 комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №127 комбинированного вида» (далее - Положение) разработано на основании приказа Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», постановления Правительства Республики Мордовия от 30 декабря 2013 года № 598 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Мордовия», решения Совета депутатов городского округа Саранск от 28 октября 2008 года № 178 «Об основах организации оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Саранск», письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Постановления Администрации городского округа Саранск от 18.12.2018г. №2956 « Об утверждении примерного положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа Саранск».

1.2 Настоящее Положение определяет порядок установления стимулирующих выплат работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №127 комбинированного вида» (далее МДОУ «Детский сад №127»), реализующим основную образовательную программу дошкольного образования.

1.3 Цель разработки Положения – обеспечение зависимости оплаты труда педагогов от результатов работы путем объективного оценивания результатов и качества педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении.

1.4 Задачами проведения оценки результативности и качества деятельности педагогических работников являются:

- организация систематической самооценки педагогическим работникам результатов профессиональной деятельности;

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении эффективности образовательной деятельности и повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы.

1.5. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам МДОУ «Детский сад №127». Настоящее Положение принимается общим собранием коллектива МДОУ «Детский сад №127 комбинированного вида», согласовывается с профсоюзной организацией МДОУ «Детский сад №127», утверждается и вводится в действие приказом заведующей детским садом.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. Срок действия данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового. В настоящее Положение может быть внесены изменения по мере необходимости приказом заведующей по согласованию с Общим собранием работников МДОУ «Детский сад №127».

2. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

2.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Стимулирование работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в процентном отношении к плановому размеру стимулирующих выплат с учетом выполнения критериев. Сотрудники МДОУ «Детский сад №127» самостоятельно заполняют карты самооценки.

2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников на общую сумму баллов педагогических работников в зависимости от наименования должностей.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = ФОТ\ ст\ / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, …., Nn – количество баллов при стопроцентном выполнении критериев результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

Денежный вес (в рублях) одного балла педагогических работников в зависимости от наименования должностей приведен в приложении 7 к настоящему Положению.
2.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику МДОУ «Детский сад №127» за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым педагогическим работником.
Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника (приложение 8).
Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется по следующей формуле:
ФП = ПП Х ПР мес, где
ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;
ПР мес – процент выполнения показателей эффективности за месяц.
2.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующей МДОУ «Детский сад №127». Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.
2.6. Основными задачами комиссии являются:
- оценка результатов деятельности работников МДОУ «Детский сад №127» в соответствии с критериями;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.
2.7. Состав Комиссии определяется МДОУ «Детский сад №127» самостоятельно, но не может быть менее трех человек.
2.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников МДОУ «Детский сад №127» представленных в Приложениях 1, 2, 3, 4, 5, 6 к настоящему Положению.
2.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.
2.10. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.
2.11. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МДОУ «Детский сад №127» и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

2.12. На основании протокола Комиссии заведующая МДОУ «Детский сад №127» издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.
2.13. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МДОУ «Детский сад №127» осуществляется путем предоставления информации под подпись педагогу о размерах выплат.

3. Порядок и условия премирования
3.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.
3.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование:
- за большой объём работ с детьми, не входящий в круг основных обязанностей;
- за использование своего инструмента и транспорта, (младший обслуживающий персонал);
- за активность и творческий вклад в мероприятия направленные на повышения имиджа МДОУ «Детский сад №127»;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, связанных с обеспечением безопасности образовательного процесса.
3.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.
3.4. Единовременное премирование работников МДОУ «Детский сад №127» проводится при наличии средств в фонде заработной платы.
3.5. Педагогические работники МДОУ «Детский сад №127», административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.
3.6. Предложение о виде премирования выносит заведующая, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы.
3.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующая МДОУ «Детский сад №127» оформляет приказом.
3.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий)
4.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (на низкое качество образовательной работы, недостаточный присмотр и уход);
- нарушение педагогической этики;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, имущества собственника;
- пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения;
- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- частично на основании акта о несчастном случае, справок и приказов по итогам контроля внутри учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций
на результаты оценки

5.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.
5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии МДОУ «Детский сад №127» с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки. Апелляция подается в срок не позднее трех рабочих дней после ознакомления с результатами оценки Комиссии деятельности работников МДОУ «Детский сад №127».
5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.
5.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии.
5.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя с их данными (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.
5.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

6. Заключительные положения

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.
6.2. Заведующий МДОУ «Детский сад №127», на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.
6.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение 1
к Примерному положению о порядке
установления стимулирующих выплат
работникам муниципальных дошкольных
образовательных организаций
городского округа Саранск,
утвержденному постановлением Администрации городского
округа Саранск
от «18» декабря 2018 г. № 2956

Критерии оценки профессиональной деятельности воспитателя _____ за _____месяц 201_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	**Выполнение муниципального задания** **ясли сад** 72 -100% ; 75-100% 65-71%; 68-74% менее 64%; менее 67%	%	**До 15** 15 10 0		
2	**Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней:** - заболеваемость менее 1 д/д на ребенка; - уменьшение пропусков по иным причинам; - отсутствие травматизма	%	**До 15** 5 5 5		
3	**Результаты педагогической деятельности** - активность в методической деятельности ДОО - разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов, конкурсы, досуги, праздники, открытые занятия, выступление на педагогических советах, обмен опытом, мастер-классы, семинары-практикумы; - организация студийно-кружковой работы (ведение бесплатных кружков); - методические и учебно-методические публикации в электронной версии на сайте профильных издательств; - наличие публикаций во всероссийских, региональных печатных изданиях	%	**До 20** 5 5 5 5		
4	**Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера):** - Города; - Республики; -России	%	**До 10** 2 3 5		
5	**Взаимодействие с родителями** - отсутствие задолженности по родительской плате и платным услугам; - отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога; - участие родителей в жизни детского сада (проектные работы, субботники, благоустройство и т.п.)	%	**До 10** 5 3 2		

6	**Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:** - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	**До 10** 5 5		
7	**Подготовка и участие детей в конкурсах на уровне:** - Города; - Республики; - России	%	**До 9** 2 3 4		
8	**Высокий уровень исполнительской дисциплины:** - отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности; - своевременная подготовка и сдача отчётов, информации и др.; - качество ведения документации (план работы, табель, тетрадь сведения о родителях); индивидуальная папка воспитателя (рабочая программа)	%	**До 11** 4 3 4		
	Итого		**100**		

Приложение 2
к Примерному положению о порядке
установления стимулирующих выплат
работникам муниципальных дошкольных
образовательных организаций
городского округа Саранск,
утвержденному постановлением Администрации городского
округа Саранск
от «18» декабря 2018 г. №2956

Критерии оценки профессиональной деятельности инструктора по физической культуре_____ _____за _____ месяц 201_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя%	Самооценка	Оценка комиссии
1	**Результаты педагогической деятельности** - активность в методической деятельности ДОО - разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов, конкурсы, досуги, праздники, открытые занятия, выступление на педагогических советах, обмен опытом, мастер-классы, семинары-практикумы; - организация студийно-кружковой работы (ведение бесплатных кружков); - методические и учебно-методические публикации в электронной версии на сайте профильных издательств; - наличие публикаций во всероссийских, региональных печатных изданиях	%	**До 20** 5 5 5 5		
2	**Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера):** - Города; - Республики; -России	%	**До 10** 2 3 5		
3	**Подготовка и участие детей в конкурсах и спортивных соревнованиях на уровне:** - Города; - Республики; - России	%	**До 15** 3 5 7		
4	**Выполнение работ, не входящей в круг должностных обязанностей:** - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	**До 10** 5 5		
5	**Высокий уровень исполнительской дисциплины:** - отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности; - своевременная подготовка и сдача отчётов, информации и др.; - наличие документации в полном объеме в соответствии с требованиями	%	**До 15** 5 5 5		

6	**Взаимодействие с родителями:** -отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога; -отсутствие травматизма	%	**До 15** 10 5		
7	**Координация работы с педагогическим персоналом, совместные проекты, связанные с интеграцией образовательных областей**	%	**До 5**		
8	**Эффективная организация взаимодействия с организациями города, республики в соответствии со спецификой работы**	%	**До 10**		
	Итого		**100**		

Приложение 3
к Примерному положению о порядке
установления стимулирующих выплат
работникам муниципальных дошкольных
образовательных организаций
городского округа Саранск,
утвержденному постановлением Администрации городского
округа Саранск
от «18» декабря 2018 г. №2956

Критерии оценки профессиональной деятельности музыкального руководителя _____за _____ месяц 201_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя%	Самооценка	Оценка комиссии
1	**Результаты педагогической деятельности** - активность в методической деятельности ДОО - разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов, конкурсы, досуги, праздники, открытые занятия, выступление на педагогических советах, обмен опытом, мастер-классы, семинары-практикумы; - организация студийно-кружковой работы (ведение бесплатных кружков); - методические и учебно-методические публикации в электронной версии на сайте профильных издательств; - наличие публикаций во всероссийских, региональных печатных изданиях	%	**До 20** 5 5 5 5		
2	**Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера):** - Город; - Республики; -России	%	**До 10** 2 3 5		
3	**Подготовка и участие детей в конкурсах на уровне:** - Города; - Республики; - России	%	**До 15** 3 5 7		
4	**Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:** - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	**До 10** 5 5		
5	**Высокий уровень исполнительской дисциплины:** - отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищённости; - своевременная подготовка и сдача отчётов, информации и др.; - наличие документации в полном объеме в соответствии с требованиями	%	**До 15** 5 5 5		

6	**Взаимодействие с родителями:** - отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога; - отсутствие травматизма	%	**До 15** 10 5		
7	**Координация работы с педагогическим персоналом, совместные проекты, связанные с интеграцией образовательных областей**	%	**До 5**		
8	**Эффективная организация взаимодействия с организациями города, республики в соответствии со спецификой работы**	%	**До 10**		
	Итого		**100**		

Приложение 4
к Примерному положению о порядке
установления стимулирующих выплат
работникам муниципальных дошкольных
образовательных организаций
городского округа Саранск,
утвержденному постановлением Администрации городского
округа Саранск
от «18» декабря 2018 г. №2956

Критерии оценки профессиональной деятельности учителя-логопеда_____за _____месяц 201_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя%	Самооценка	Оценка комиссии
1	**Результаты педагогической деятельности** - активность в методической деятельности ДОО - разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов, конкурсы, досуги, праздники, открытые занятия, выступление на педагогических советах, обмен опытом, мастер-классы, семинары-практикумы; - организация студийно-кружковой работы (ведение бесплатных кружков); - методические и учебно-методические публикации в электронной версии на сайте профильных издательств; - наличие публикаций во всероссийских, региональных печатных изданиях	%	**До 20** 5 5 5 5		
2	**Публичное представление собственного педагогического опыта, проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов, выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях (за исключением вопросов организационного характера):** - Города; - Республики; -России	%	**До 10** 2 3 5		
3	**Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:** - сопровождение детей на различные мероприятия, работа в комиссиях, творческой группе, сопровождение сайта, участие в экспериментах; - благоустройство участка, субботники, уборка	%	**До 10** 5 5		
4	**Подготовка и участие детей в конкурсах на уровне:** - Города; - Республики; - России	%	**До 15** 3 5 7		
5	**Взаимодействие с родителями:** - отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством работы педагога; - отсутствие травматизма	%	**До 10** 5 5		
6	**Охват воспитанников, не посещающих группу компенсирующей направленности:** - до 10 чел. - от 10 до 50 чел.	%	**До 15** 10 5		

7	**Координация работы с педагогическим персоналом, совместные проекты, связанные с интеграцией образовательных областей**	%	**До 5**		
8	**Высокий уровень исполнительской дисциплины:** - отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности; - своевременная подготовка и сдача отчётов, информации и др.; - наличие документации в полном объеме в соответствии с требованиями	%	**До 15** 5 5 5		
	Итого		**100**		

Приложение 5
к Примерному положению о порядке
установления стимулирующих выплат
работникам муниципальных дошкольных
образовательных организаций
городского округа Саранск,
утвержденному постановлением Администрации городского
округа Саранск
от «18» декабря 2018 г. №2956

Критерии оценки профессиональной деятельности старшего воспитателя _____ за _____ месяц 201_ г.

№	Критерии	Единица измерения	Вес показателя %	Самооценка	Оценка комиссии
1	**Качество образовательного процесса:** - организация инновационной деятельности учреждения, в т.ч. проектной деятельности; - руководство работой МПК, Совета по профилактике безнадзорности и др., консультпункты для родителей	%	**До 10** 5 5		
2	**Эффективная организация работы по взаимодействию с учреждениями социума**	%	**До 10**		
3	**Трансляция передового педагогического опыта:** помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на: - муниципальном; - региональном; - федеральном уровнях	%	**До 15** 5 10 15		
4	**Организация работы по повышению имиджа Учреждения:** - организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей); - подготовка буклетов, оформление информационных стендов учреждения, территории ДОО; - организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	%	**До 15** 5 5 5		
5	**Взаимодействие с семьями воспитанников:** - совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям, руководство работой родительской общественности	%	**До 10**		
6	**Высокий уровень организации и контроля (воспитательно-образовательного процесса, методической деятельности, управления ресурсами)**	%	**До 15**		
7	**Социальная активность работника по повышению статуса ДОО** - участие в городских акциях, мероприятиях; - работы по содержанию здания и территории ДОО	%	**До 10** 5 5		

8	**Высокий уровень исполнительской дисциплины:** - отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности; - своевременная подготовка и сдача отчётов, информации и др.; - наличие документации в полном объеме в соответствии с требованиями	%	**До 15** 5 5 5		
	Итого		**100**		

Приложение 7

Денежный вес (в руб.) одного балла педагогических работников МДОУ «Детский сад №127»

№п/п	Наименование должности	Плановый фонд стимулирования (в руб.)	Плановое количество баллов	Денежный вес 1 балла (в руб.)
1	Старший воспитатель	4765,00	100	47,65
2	Музыкальный руководитель	4765,00	100	47,65
3	Учитель-логопед	4765,00	100	47,65
4	Инструктор по плаванию	4765,00	100	47,65
5	Инструктор по физической культуре	4765,00	100	47,65
6	Воспитатель	5422,00	100	54,22

Приложение 8

№ пп	Наименование должностей	Базовый оклад	Плановый размер ежемесячной премии, % от базового оклада	Сумма в месяц
1	Помощник воспитателя	3080,00	62,85%	1936,00
2	Помощник воспитателя в группе раннего возраста	3500,00	62,85%	2200,00
3	Заместитель заведующей по АХЧ	22350,00	2,78%	622,00
4	Кладовщик	2232,00	105,38%	2352,00
5	Шеф - повар	2562,00	25,28%	647,70
6	Повар	2562,00	25,28%	648,00
7	Дворник	2232,00	105,38%	2352,00
8	Кастелянша	2232,00	105,38%	2352,00
9	Сторож	2232,00	105,38%	2352,00

10	Рабочий по обслуживанию здания	1116,00	100,42%	1121,00
11	Подсобный рабочий	2232,00	105,38%	2352,00
12	Машинист по стирке белья	2790,00	96,37%	2689,00
13	Уборщица служебных помещений	2232,00	100,39%	2241,00
14	Бухгалтер	4092,40	68,34%	2797,00
15	Делопроизводитель	2331,00	78,92%	1840,00
16	Главный бухгалтер	27507,00	2,49%	684,00
18	Медсестра бассейна	2935,00	9,32%	274,00
19	Хлораторщик	2232,00	105,38%	2352,00
20	Грузчик	2232,00	105,38	2352,00