

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Администрации Зонального района

ПРИКАЗ

31.12 2019 г.

№ 143

с. Зональное

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений
Зонального района Алтайского края**

На основании Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 №03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда», Положения о Комитете по образованию Администрации Зонального района, в целях определения и установления порядка формирования и распределения фонда оплаты труда (далее -ФОТ) работников МДОУ **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Зонального района алтайского края (далее - Положение).

2. Утвердить прилагаемое Положение о премировании работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Зонального района алтайского края (далее - Положение).

2. Рекомендовать руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений в установленный законом срок:

2.1. Внести изменения в соответствующие положения учреждений в соответствии с Положениями, утвержденными настоящим приказом.

2.2. Осуществить информирование работников Учреждения о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, устанавливаемых настоящим приказом.

2.3. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам работников Учреждений в соответствии с трудовым законодательством в связи с принятием настоящего приказа.

3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Исполняющая обязанности
председателя Комитета по образованию



Т. Н. Сартакова

**Положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений
Зонального района Алтайского края**

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании и распределения фонда оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее-Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Зонального района Алтайского края (далее МДОУ), финансируемых за счет средств районного бюджета муниципального образования Зонального района Алтайского края, за счет субвенции из краевого бюджета, на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных учреждениях Зонального района.

1.2. Положение определяет и устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников МДОУ на основе письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 №03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда».

1.3. Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работников МДОУ с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МДОУ на основе применения должностных окладов работников (далее – оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала.

1.6. Базовая часть ФОТ персонала МДОУ обеспечивает гарантируемую оплату труда работников, исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы персонала МДОУ по соглашению с органом, обеспечивающим государственно-общественных характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, произво-

дится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом.

1.9. В случае повышения, согласно действующего законодательства, оклад работника увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера включаются в эффективный контракт.

2. Формирование фонда оплаты труда МДОУ

2.1. Формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ) МДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств районного бюджета муниципального образования Зонального района Алтайского края, на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных учреждениях Зонального района.

2.2. Размер ФОТ МДОУ определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее - Комитет по образованию Администрации Зонального района Алтайского края) и может быть изменен при изменении размера финансирования.

3. Распределение фонда оплаты труда МДОУ

3.1. При распределении ФОТ в МДОУ выделяются части, направляемые:

- на оплату труда административно-управленческого персонала (ФОТ административно - управленческого персонала: заведующий, заведующий филиала, главный бухгалтер, бухгалтер);

- на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (ФОТ педагогического персонала: старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог – психолог, инструктор по физической культуре);

- на оплату труда учебно - вспомогательного персонала (помощник воспитателя);

- на оплату труда категорий работников обслуживающего персонала (ФОТ обслуживающего персонала: кастелянша, машинист по стирке и ремонту одежды, повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, уборщик служебных помещений, уборщик территории, заведующий хозяйством, сторож, кочегар, оператор);

Оплата компенсационной части ФОТ включает в себя: выплаты за работу

часов педагогической работы в неделю.

4.9. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников МДОУ устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы.

5. Распределение стимулирующей части оплаты труда педагогического работника

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах планового фонда, утвержденного бюджетной росписью на текущий финансовый год.

5.2. Единовременная премия для сотрудников МДОУ по результатам работы за квартал, за полугодие, за девять месяцев, за год выплачивается на основании нормативно правового акта дошкольного учреждения, определенный руководителем МДОУ, в рамках ФОТ.

Единовременная премия руководителю МДОУ по результатам работы за квартал, за полугодие, за девять месяцев, за год выплачивается на основании нормативно правового акта Комитета по образованию Администрации Зонального района Алтайского края, в пределах ФОТ.

5.3. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам дошкольного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные надбавки).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников дошкольного учреждения. Положение об оценке результативности профессиональной деятельности работников дошкольных учреждений утверждается руководителем.

5.4. Распределение поощрительных выплат по результатам труда, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, производится руководителем дошкольного учреждения.

5.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами дошкольного учреждения и (или) коллективным договором исходя из доведенного фонда оплаты труда.

6. Порядок и условия оплаты труда работников учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала

6.1. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МДОУ осуществляется на основе базовых должностных окладов с учетом повышений ставок заработной платы и выплат компенсационного характера.

6.2. Заработная плата работников учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из ставок и выплат компенсационного характера.

Рекомендуемое соотношение базовой части оплаты труда и стимулирующей: 95% и 5% соответственно.

Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.

С - повышающий коэффициент, учитывающий стаж (согласно Приложению № 1);

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

Кс - коэффициент специфики работы;

4.2. Повышающий коэффициент с учетом группы должности, устанавливается в соответствии с Приложением №1 к Положению формирования и распределения в МДОУ.

4.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога (А), устанавливается в следующих размерах:

1,05 - для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4.4. Повышающий коэффициент, учитывающий образование, устанавливается в следующих размерах:

1,0 - для педагогических работников, имеющих среднее общее (полное) образование;

1,05 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование;

1,10 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование.

4.5. Размер коэффициентов специальной части включает в себя повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз), коэффициент специфики местности (Ксел) (1,25 - за работу в сельской местности).

4.6. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук - в размере 1,10; доктора наук - в размере 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере 1,10.

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значком "Отличник народного просвещения", устанавливается повышающий коэффициент - в размере 1,05.

4.7. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда), применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

4.8. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров должностных окладов на фактическую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на нагрузку, установленную за норму

в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника во время повышения квалификации или находящегося в учебном отпуске, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и праздничные дни, ночное время и другие выплаты в размерах, установленных законодательством Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, определенным трудовым договором с работником, если законодательством не установлено иное.

3.2. Руководитель МДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ, и на основании нормативов по определению штатной численности персонала МДОУ, утвержденных постановлением Администрации района. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно - образовательный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно – образовательный процесс, и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения – 50%/50%.

3.3. ФОТ работников МДОУ (ФОТр) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ педагогического персонала: 80% и 20% соответственно.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ обслуживающего персонала: 95% и 5% соответственно.

3.4. Базовая часть ФОТ педагогического персонала составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей (далее - базовый оклад) и специальной частей.

Базовый оклад рассчитывается на основе базовых должностных окладов с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование, стаж педагогической деятельности и квалификационно-профессиональную группу должности.

Специальная часть включает выплаты за ученую степень, почетное звание, работу в сельской местности, работу в ночные часы.

4. Расчет должностных окладов педагогических работников

4.1. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O_y = O_{\text{баз}} \times K_{\text{гд}} \times K_{\text{с}} \times A \times O \times C \times P_{\text{сз}} \times K_{\text{сел}}, \text{ где:}$$

O баз - базовый оклад педагогического работника;

Kгд - повышающий коэффициент с учетом группы должности;

A - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога;

O - повышающий коэффициент, учитывающий образование;

6.3. В числе выплат стимулирующего характера устанавливается надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника в целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы.

6.4. Размеры и условия выплат учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем МДОУ.

6.6. Решение об установлении стимулирующих выплат учебновспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя МДОУ.

6.7. Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

7. Расчет оклада руководителя МДОУ

7.1. Заработная плата руководителя МДОУ состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей в соответствии с приказом Комитета по образованию Администрации Зонального района Алтайского края.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения рассчитывается:

$S_p = S_b \times A \times O \times C \times P_{сз} \times K_p$, где:

S_p – размер должностного оклада руководителя;

S_b – базовый оклад (согласно единой тарифной сетке (далее-ЕТС):

1-2 группы с численностью до 43 человек – 14 разряд по ЕТС;

2 и более групп с численностью от 44 человек – 15 разряд по ЕТС.

A – коэффициент квалификации составляет:

1,1 - для руководителей прошедших аттестацию и набравших от 1 до 3,49 балла;

1,12 - для руководителей прошедших аттестацию и набравших от 3,5 до 4 баллов;

1,15 - для руководителей прошедших аттестацию и набравших от 4,01 балла;

C – повышающий коэффициент, учитывающий стаж составляет:

1,0 – для МДОУ обычного типа.

O – повышающий коэффициент учитывающий образование:

1,05 – для руководителей, имеющих среднее профессиональное образование;

1,10 – для руководителей, имеющих высшее профессиональное образование.

$P_{сз}$ – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

K_p – коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений:

1 группа - коэффициент 1,2;

2 группа - коэффициент 1,1;

3 группа - коэффициент 1,0.

7.4. В трудовом договоре с руководителем МДОУ могут быть предусмотрены выплаты стимулирующего характера, за счет средств районного бюджета муниципального образования Зональный район Алтайского края и других источников. Размер и порядок выплат определяет Комитет по образованию Администрации Зонального района Алтайского края и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

8. Полномочия руководителя учреждения

8.1. Руководитель МДОУ в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на выплату стимулирующих надбавок:

- утверждает структуру и штатную численность учреждения;
- устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены Федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- определяет размеры окладов и ставок, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников МДОУ в пределах фонда оплаты труда.

8.3. Руководитель МДОУ использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

9. Заключительные положения

9.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.2. В случае образования экономии заработной платы в образовательном учреждении, средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

**Положение о премировании работников муниципальных
дошкольных образовательных учреждений
Зонального района Алтайского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для муниципальных дошкольных образовательных учреждений Зонального района Алтайского края (далее ДОУ) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Указом Президента РФ № 597 от 07.05.2012 «О мероприятии по реализации государственной социальной политики», Письмом Главного Управления образования по Алтайскому краю от 17.03.2014, Постановлением Администрации Зонального района Алтайского края «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений» и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

1.2. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников ДОУ, в целях повышения качества воспитательно-образовательного процесса, повышения профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.

1.3. Положение о премировании работников ДОУ разрабатывается администрацией ДОУ, обсуждается, корректируется на общем собрании трудового коллектива. Вводится в действие приказом руководителя ДОУ.

1.4. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся членами собрания трудового коллектива и принимаются на его заседании. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Условия премирования

2.1. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности воспитательно-образовательного и трудового процесса в ДОУ.

2.2. Не начисляются премии работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

Работодатель имеет право досрочно снять с работника дисциплинарное взыскание по согласованию с членами собрания трудового коллектива. Данное решение оформляется приказом руководителя ДОУ.

2.3. Работникам МОП, проработавшим неполный отчетный период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени. Специалистам ДОУ – премия выплачивается согласно отработанного времени.

3. Порядок премирования

3.1. Единовременное премирование работников производится на основании приказа руководителя ДОУ, в котором указываются размеры премий по каждому работнику и показатели премирования.

4. Показатели премирования

4.1. В МДОУ введены следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе, руководителем ДОУ;
- награждение Почетной грамотой ДОУ;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- денежная премия;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Комитета по образованию Администрации Зонального района Алтайского края;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Алтайского краевого законодательного собрания;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования Алтайского края;
- ходатайство о награждении Минобразования РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ».

4.2. Основными показателями деятельности, учитываемыми при начислении премии, являются:

| Должность | Показатели премирования |
|----------------------------|---|
| Заведующий филиала | <ul style="list-style-type: none"> - личный творческий вклад в оснащение предметно-развивающей среды; - сохранность оборудования и инвентаря; - участие в подготовке праздников, развлечений и т.д.; - участие в культурно-досуговых мероприятиях ДОУ; - корректное поведение с детьми, сотрудниками и родителями; - отсутствие больничных листов; - отсутствие обоснованных жалоб и замечаний; - увеличение объема работы. |
| Старший воспитатель | <ul style="list-style-type: none"> - организация инновационной работы в ДОУ; - высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием воспитательно-образовательного процесса; - организация работы проектной, экспертной и творческой групп, педагогического совета, родительских собраний; - высокий уровень аттестации педагогических работников; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; - обеспечение преемственности с другими учреждениями; |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень организации методической помощи педагогам; - публикация в СМИ материалов, создающих положительный имидж ДОУ; - представление опыта работы ДОУ, педагогов ДОУ на разных уровнях; - отсутствие больничных листов; - качественное содержание кабинета и методического материала. |
| <p>Воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</p> | <ul style="list-style-type: none"> - активное участие в районных и городских конференциях, методических объединениях; - постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; - организация здоровьесберегающей работы с детьми; - организация предметно-развивающей среды; - личный творческий вклад в воспитательно-образовательный процесс; - публикация в СМИ материалов, создающих положительный имидж ДОУ; - плодотворное творческое взаимодействие с родителями; - организация коррекционно-развивающей работы с детьми; - стабильно низкий процент заболеваемости детей; - отсутствие обоснованных жалоб и замечаний; - своевременное и качественное ведение документации; - отсутствие больничных листов; - увеличение объёма работы. |
| <p>Помощник воспитателя</p> | <ul style="list-style-type: none"> - личный творческий вклад в оснащение предметно-развивающей среды; - проведение работы по освоению детьми столового этикета, культурно-гигиенических навыков; - сохранность оборудования и инвентаря; - участие в подготовке праздников, развлечений и т.д.; - участие в культурно-досуговых мероприятиях ДОУ (в качестве сопровождающего); - корректное поведение с детьми, сотрудниками и родителями; - отсутствие больничных листов; - отсутствие обоснованных жалоб и замечаний; - увеличение объема работы. |

| | |
|---|--|
| Завхоз | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида; - своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения; - высокое качество организации и проведения ремонтных работ; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - качественное ведение документации, своевременная отчетность; - грамотное руководство МОП; - контроль за качеством поставляемых продуктов; - работа с поставщиками; - корректное поведение с детьми, сотрудниками и родителями; - отсутствие больничных листов; - отсутствие обоснованных жалоб и замечаний; - увеличение объема работы. |
| Повар, кухонный рабочий | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида; - строгое соблюдение взятия и хранения проб готовой продукции; - строгое соблюдение технологии приготовления пищи; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - содержание в надлежащем виде рабочего места; - сохранность оборудования и инвентаря; - корректное поведение с детьми, сотрудниками и родителями; - отсутствие больничных листов; - отсутствие обоснованных жалоб и замечаний; - увеличение объема работы. |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений, уборщик территории | <ul style="list-style-type: none"> - оперативность действий по устранению чрезвычайных ситуаций; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - корректное поведение с детьми, сотрудниками и родителями; - отсутствие больничных листов; - отсутствие обоснованных жалоб и замечаний; - увеличение объема работы. |
| Кочегар (оператор котла), сторож | <ul style="list-style-type: none"> оперативность действий по устранению чрезвычайных ситуаций; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - строгое соблюдение пропускного режима; - корректное поведение с детьми, сотрудниками и родителями; - отсутствие больничных листов; - отсутствие обоснованных жалоб и замечаний; - увеличение объема работы. |
| Машинист по стирке белья и ремонту одежды, кастелянша | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида; - организация хранения и учета белья, спецодежды, праздничных костюмов; - строгое соблюдение графика приема и выдачи белья; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - содержание в надлежащем виде рабочего места; - корректное поведение с детьми, сотрудниками и родителями; - отсутствие больничных листов; - отсутствие обоснованных жалоб и замечаний; - увеличение объема работы. |
| Главный бухгалтер, бухгалтер | <ul style="list-style-type: none"> - корректное поведение с детьми, сотрудниками и родителями; - отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида; - отсутствие обоснованных жалоб; - отсутствие больничных листов; - увеличение объема работы. |
| Делопроизводитель | <ul style="list-style-type: none"> - сохранность оборудования и инвентаря; - участие в подготовке праздников, развлечений и т.д.; - участие в культурно-досуговых мероприятиях ДООУ (в качестве сопровождающего); - корректное поведение с детьми, сотрудниками и родителями; - отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида; - отсутствие обоснованных жалоб; - отсутствие больничных листов; - увеличение объема работы. |

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены, на основании приказа руководителя ДООУ, в результате вынесения выговора по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка – 25%;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 10%;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 20%;

- нарушения работником педагогической этики – 10 %;
- нарушения сроков выполнения или сдачи всех видов документации и отчётов работниками ДОУ– 20%;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – 20%;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы – 25%;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации) – 25%;
- некачественного приготовления пищи –25%.