****

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Детский сад № 1 ЗАТО Солнечный (далее – МКДОУ). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).

1.6.Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается и выплачивается 02 и 17 числа каждого месяца.

**2.** **Порядок и условия оплаты труда работников образования**

 2.1. Должностные оклады работников МКДОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 и «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников образования**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПКГ** | **Должностной оклад, руб.** |
|
| **Профессиональная квалификационная группа «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»** |
| **1 квалификационный уровень** |
| **младший воспитатель** | **5 471** |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** |
| **1 квалификационный уровень** |
| **инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель** | **6 614** |
| **3 квалификационный уровень** |
| **Воспитатель;**  | **7 019** |
| **4 квалификационный уровень** |
| **старший воспитатель****учитель-логопед** (логопед) | **7 142** |

 2.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются

 следующие компенсационные выплаты:

2.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

2.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.2.3. надбавка за особые условия труда;

2.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от

работы, определенной трудовым договором;

2.2.5. доплата за сверхурочную работу;

2.2.6. надбавка за квалификационную категорию.

2.2.7. выслуга лет: от 1-5 лет 10%

 5-10лет 20%

 10-15 лет 30%

 от 15 лет 40%

 2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

 2.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.4.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и

награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

2.4.2. персональная поощрительная выплата;

2.4.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных

 (особо ответственных) работ;

2.4.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал,

 полугодие, год);

2.4.5. единовременная поощрительная выплата;

2.4.6.поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

 предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

3**. Порядок и условия оплаты труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих**

 3.1.  Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад, руб. |
|
| **«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |
| **1 квалификационный уровень** |
|  **Делопроизводитель** | **3425** |
|  **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |
| **2 квалификационный уровень** |
| **Заведующий** **хозяйством**  |  **5 458** |

 3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и

тяжёлых условиях труда;

3.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.2.3. надбавка за особые условия труда;

3.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

3.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от

работы, определенной трудовым договором;

3.2.6. доплата за сверхурочную работу.

3.2.7.выслуга лет:

 от 1-3 лет 5%

 3-5лет 10%

 5-10 лет 15%

 10-15лет 20%

 от 15 лет 30%

 3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

 3.4.  С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.4.1. персональная поощрительная выплата;

 3.4.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных

 (особо ответственных) работ;

 3.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

 3.4.4. единовременная поощрительная выплата;

3.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

 3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

 **4.Порядок и условия оплаты труда медицинских работников (старшая медсестра)**

 4.1  Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

|  |  |
| --- | --- |
| **ПКГ**  | **Должностной оклад, руб.** |
| **ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал »** |
| **1 квалификационный уровень** | **4550** |
| **2 квалификационный уровень** | **4650** |
| **3 квалификационный уровень** | **4750** |
| **4 квалификационный уровень** | **4850** |
| **5 квалификационный уровень** |  **5 615** |

4.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и

тяжёлых условиях труда;

4.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

4.2.3. надбавка за особые условия труда;

4.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

4.2.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

 временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от

 работы, определенной трудовым договором;

4.2.7. доплата за сверхурочную работу;

4.2.8. надбавка за квалификационную категорию.

выслуга лет: от 1-5 лет 10%

 5-10лет 20%

 10-15 лет 30%

 от 15 лет 40%

 4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

 4.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

4.4.2. персональная поощрительная выплата;

4.4.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных

 (особо ответственных) работ;

4.4.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал,

полугодие, год);

4.4.5. единовременная поощрительная выплата;

4.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

 **5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

 5.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад, руб. |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 290 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3403 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3150 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 047 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4540 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4630 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4725 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4820 |

 5.2.  В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационного выплаты:

 5.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

 5.2.2. надбавка за особые условия труда;

 5.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;

 5.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

 5.2.5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

 5.2.6. доплата за сверхурочную работу.

 5.2.7. выслуга лет: от 1-3 лет 5%

 3-5лет 10%

 5-10лет 15%

 10-15лет 20%

 от 15лет 30%

 5.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

 5.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

 5.4.1. персональная поощрительная выплата;

 5.4.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных

(особо ответственных) работ;

 5.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

 5.4.4. единовременная поощрительная выплата;

5.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

 5.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

**6.** **Порядок и условия установления компенсационных выплат**

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

 6.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и

 тяжёлых условиях труда;

6.1.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

6.1.3. доплата за особые условия труда

6.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;

6.1.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от

работы, определенной трудовым договором.

6.1.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.1.8. доплата за сверхурочную работу;

6.1.9. надбавка за квалификационную категорию.

6.1.10. выслуга лет.

 6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников (рабочих) МКДОУ без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

 6.3. Доплата работникам (рабочим), занятых в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

 Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере **4** % к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

 6.4. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых **трёх лет** работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в муниципальных учреждениях образования, в **размере 50 % от** должностного оклада.

 6.5. Доплата за особые условия труда устанавливается педагогическим и другим работникам за специфику работы в следующих размерах и случаях:

6.5.1. в размере **10%** должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) группах; воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);

6.5.2. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу, определяется заведующей МКДОУ по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии.

 Максимальный процент доплаты к должностному окладу устанавливается педагогическим работникам в группах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

 Для групп, наполняемость которых меньше установленной, расчёт размера доплаты осуществляется с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности воспитанников.

 6.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 6.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 6.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договоромустанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 6.9*.* Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

 6.10. Доплата за сверхурочную работуработникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

 6.11. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников МКДОУ к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

40% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;

15% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;

10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

 **7.**  **Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

 7.1.  К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты,

надбавки и иные поощрительные выплаты:

 7.1.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

 7.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и

 ответственных (особо ответственных) работ;

 7.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал,

 полугодие, год);

 7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

 7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

 7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1 - 7.1.6 пункта 7.1. устанавливаются по решению заведующей МКДОУ :

 7.2.1.работникам (рабочим), подчинённым заведующей МКДОУ.

 7.3. Надбавка работникам МКДОУ за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

 20% от должностного оклада при наличии учёной степени доктора наук по соответствующему профилю;

 10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

 20% от должностного оклада за наличие почётного звания по соответствующему профилю;

 10% от должностного оклада награжденным почётным знаком по соответствующему профилю.

 При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

 При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

 7.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

 Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается заведующей МКДОУ с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

 7.6. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) МДОУ устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности МКДОУ, которая устанавливается локальными нормативными актами МКДОУ в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

 7.7. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

 Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами МКДОУ.

 7.8. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников (рабочих)

МДОУ.

 Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:

 - эффективность и качество процесса обучения;

 - эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;

 - эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-

 сбережение и безопасность образовательного процесса;

 - использование информационных технологий в процессе обучения

 и воспитания;

 - доступность качественного образования.

 - кружковая работа.

 Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) МКДОУ, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) МКДОУ, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

 Регламент распределения выплат утверждается локальным актом МКДОУ.

 Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

 Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

 Объем части фонда оплаты труда МКДОУ, направленный на эти цели, определяется ежегодно исполнительным органом местного самоуправления ЗАТО Солнечный.

 **8.** **Планирование фонда оплаты труда в МКДОУ Детский сад №1ЗАТО Солнечный**

 Фонд оплаты труда Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №1 ЗАТО Солнечный определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете ЗАТО Солнечный на соответствующий финансовый год и плановый.

*Приложение 1*

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |
| --- | --- |
|  Перечень  | Размер  |
| 1. надбавка работникам - молодым специалистам; | 50% |
| 2. доплата за особые условия труда | В соответствии со ст. 153 ТК РФ |
| 3. доплата за расширение зон обслуживания;  | До 50% |
| 4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. | До 50% |
| 5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; | До 50% |
| 6. доплата за сверхурочную работу; | До 100% |
| 7. надбавка за квалификационную категорию. | До 40% |
| 8. выслуга лет.Обслуживающий персонал От 1-3 лет 3-5 лет 5-10 лет 10-15 лет от 15 летпедагогические медицинские работники  От 1-5 лет 5-10 лет 10-15 лет От 15 лет | До 40%5%10%15%20%30%10%20%30%40% |
| 9. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда; | 4% |
| 10. За превышение наполняемости группОт 2 до 3 лет 18 детей19-20детейОт 3 до 7 лет 25 детей25-27 детей28-30 детей | 5%10%5%10%15% |

 *Приложение 2*

Перечень и размеры стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности |  Основание для премирования |  Размер  |
| Педагогические работники | Общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам диагностики реализации программы «Радуга» | До 50 % |
| Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим годом | До 20% |
| Низкий уровень заболеваемости воспитанников | До 50 % |
| Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций | До 20% |
| Современное и качественное оформление документации (план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний, паспорта здоровья детей | До 50% |
| Организация предметно – развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном зале | До 50% |
| Кружковая работа | До 50 % |
| Старший воспитатель | Организация работы методического кабинета | До 20% |
| Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов МКДОУ | До 50% |
| Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность | До 50% |
| Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса | До 20% |
| Качественная организация работы педагогического совета | До30% |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | До 50% |
| Уровень оформления методической документации ( образовательная программа МКДОУ, годовой план воспитательно – образовательной работы, программа развития МКДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.) | До 50% |
| Завхоз | Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях МКДОУ | До 50% |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории МКДОУ | До 50% |
| Обеспечение контроля подготовки и организации ремонтных работ | До 20% |
| Другие  | До 50% |
| Старшая медсестра | Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях МКДОУ | До 50% |
| Контроль состояния здоровья воспитанников | До 50% |
| Проведение профилактических мероприятий ( прививки, организация и контроль прове-дения здоровьесберегающих технологий ) | До 50% |
| Организация качественного питания воспитанников | До 50% |
| Оформление тематических выставок для педагогов МКДОУ и родителей воспитанников | До 20% |
| Другие | До 50% |
| Обслуживающий персонал : младшие воспитатели, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию зданий, сторож, машинист по стирке и ремонту белья, повара, кухонный работник | Проведение генеральных уборок | До 50% |
| Содержание помещений и территории МКДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещений | До 50% |
| Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | До 30% |
| Для младших воспитателей: помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса | До 50% |
| Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) | До 50% |

 *Приложение 3*

 **Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишения материального стимулирования.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № |  Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишения материального стимулирования.  |  Размер |
| **1.** |  Материальное стимулирование не выплачиваются работникам при неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия. |  |
| **2.** |  Материальное стимулирование не устанавливается в следующих случаях:2.1. при наличии несчастного случая с ребёнком, происшедшего во время образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержать его дома или в лечебном учреждении;2.2. появление сотрудника на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения;2.3. отсутствие работника более 3 часов на рабочем месте без уважительной причины и совершение прогула. |  |
| **3.** |  Материальное стимулирование уменьшается в следующих случаях:3.1. при нарушении трудовой дисциплины  | до 100 % |
| 3.2. исполнительской дисциплины | 10% |
| 3.3. санитарно-эпидемиологического режима | 10-50% |
| 3.4. правил техники безопасности и пожарной безопасности | 10-50% |
| 3.5. инструкций по охране жизни и здоровья детей  | 10-100% |
| 3.6. в случае роста детской заболеваемости, связанного с нарушением санитарного режима,режима питания и др. | 10-50% |
| 3.7. при халатном отношении к сохранности материально-технической базы  | до 100% |
| 3.8. в случае отсутствия результатов в работе с семьями (наличии задолженности по родительской оплате, отсутствии взаимопонимания, конфликтных ситуациях)  | 10-50% |
| 3.9. в случае обоснованных жалоб родителей (за низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики) | 10-100% |
| **4.** |  Все случаи депремирования рассматриваются заведующей МКДОУ в индивидуальном порядке. |  |
| **5** |  Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе или на месяц, квартал, полугодие, год. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которое они устанавливаются. |  |

****