

Рассмотрено и утверждено

на общем собрании работников

протокол № 2 от 27.01.2015г.

«Утверждаю»

Заведующий МКДОУ

«Детский сад №10

общеразвивающего вида»

Приказ № 3 от 27.01.2015г.

Н.Ю. Вислогузова



ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности учреждения и работников в учреждении МКДОУ «Детский сад №10 общеразвивающего вида»

г. Ефремов

Положение муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 общеразвивающего вида» (именуемое в дальнейшем - Учреждение) вводится для унификации методов морального и материального стимулирования, используемых в детском саду. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, а также с целью повышения эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

Положение является локальным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров морального и материального стимулирования.

1. Общие положения.

- 1.1. Оплата труда работников Учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.
- 1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.
- 1.2. Размер оклада рабочих определяется на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов, фактическим объемом выполняемой нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат.

Базовая единица- величина, применяемая для определения базового оклада.

Базовые коэффициенты - относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся коэффициент образования и коэффициент специфики.

Базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты, устанавливаемые за ставку.

Повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся коэффициенты стажа, квалификации, уровня управления.

Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей

Оклад работников учреждения формируется на основании минимального оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности.

Заработная плата педагогов формируется из оплаты за учебную нагрузку (оклад работника умножается на объем выполняемой нагрузки) и стимулирующих и компенсационных выплат.

В заработную плату работников учреждения входят надбавки стимулирующего характера с целью стимулирования труда работников, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.
- 1.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры морального и материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда и надтарифного фонда оплаты труда, предусмотренного сметой Учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.
- 1.4. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера учреждение устанавливает самостоятельно. Установление выплат

стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных Учреждением на эти цели средств.

- 1.5. Конкретные размеры годовых стимулирующих доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом заведующего Учреждения, издаваемым в соответствии с решением Совета учреждения, по назначению доплат и надбавок, ежемесячных стимулирующих надбавок – по результатам работы педагогических работников и других работников Учреждения.
- 1.6. Материальное стимулирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 135) и не противоречит Федеральному закону «Об образовании» в РФ.
- 1.7. Материальное стимулирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 135) и не Противоречит Федеральному закону «Об образовании» в РФ.
- 1.8. Настоящее «Положение» разработано в соответствии:
 - Указом Президента РФ от 7 мая 2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Письмом заместителя министра «О разработке показателей эффективности» от 20.06.2013 № АП – 1073/02;
 - Письмом Минтруда России от 13.06.2013г. №14-1/10/2-3236.
- 1.9 Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.
- 1.10.Положение пересматривается и утверждается по мере необходимости, срок его действия неограничен.

2. ВИДЫ МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

- 2.1. Для реализации поставленной цели вводятся следующие виды морального поощрения сотрудников:
 - Объявление благодарности,
 - Награждение Почетной грамотой (детского сада или комитета по образованию),
 - Представление к награждению:
 - > Премией Главы администрации муниципального образования Ефремовский район за заслуги в области образования,
 - > Почетной грамотой Департамента образования Тульской области,
 - > Почетной грамотой Министерства образования РФ,
 - > Нагрудным знаком «Почетный работник общего образования»,
 - > Почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации».
- 2.2. В целях материального стимулирования работников в детском саду применяются следующие виды материального стимулирования:
 - ⇒ надбавки;
 - ⇒ доплаты;
 - ⇒ премии;
 - ⇒ материальная помощь.

На доплаты и надбавки распределяется не менее 65% стимулирующей части ФОТ.

- 2.3. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

- 2.4. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.
- 2.5. **Премии** – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда учреждения. В Учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников Учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Премирование.

- 2.5.1. По результатам работы Учреждения в течение определенного периода осуществляется премирование работников Учреждения приказом заведующего Учреждения.
- 2.5.2. Размер премии (единовременного поощрения) конкретного работника определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.
- 2.5.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период или работающие в Учреждении в порядке совместительства, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.
- 2.5.4. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.
- 2.5.5. Основаниями для выплаты премии (единовременного поощрения) являются:
- призовые места по итогам различных конкурсов;
 - в виде поощрения за качественную работу и (или) участие в отдельных мероприятиях и своевременное выполнение плановых заданий;
 - к профессиональному празднику – День дошкольного работника;
 - к Международному женскому дню и Дню защитников отечества;
 - к личному юбилею (50 лет и далее каждые 5 лет);
 - по итогам подготовки к новому учебному году;
 - по результатам работы за: месяц, квартал, полугодие, учебный год;
 - за сохранение здоровья и отсутствие дней по болезни у детей в календарном году.
 - отсутствие случаев травматизма воспитанников;
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
 - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

Материальная помощь.

- 2.6. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по приказу заведующего Учреждения.
- 2.6.1. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях:
- погребение близких родственников (родители, дети);
 - в случаях пожара, гибели имущества и т.п.;
 - с потребностью в лечении и восстановления здоровья, в связи с несчастным случаем (авария, тяжелая травма);
 - в связи с тяжёлым материальным положением.
- Так же материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок, лекарств и в целях социальной защиты и поддержки, для возмещения (компенсации) затрат: на прохождения курсовой подготовки, проведение подписки на периодические издания, приобретение пособий,

прохождение медицинских комиссий, благоустройство помещений Учреждения и его территории.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА.

- 3.1. Экономия фонда заработной платы.
- 3.2. Доходы от финансово – хозяйственной деятельности.
- 3.3. Отчисление от доходов по оказанию платных услуг.
- 3.4. Целевые взносы государственных, частных, общественных, религиозных и иных организаций, всех заинтересованных юридических и физических лиц.
- 3.5. Иные источники поступлений, не противоречащие Уставу, действующему законодательству РФ.

4. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ТРУДА.

- 4.1. Компенсационные доплаты (на основании Письма министерства образования Российской Федерации № 20–58–196/20-5 от 16.01.2001 г. и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 7):
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или расширение зоны обслуживания; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – ст. 60; ст. 151 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.06. 2006 г № 90 – ФЗ) – в процентном отношении в пределах штатного расписания;
 - за работу в ночное время – ст. 154 ТК РФ – с 22.00 до 6.00 – 35 %
 - за работу в выходные и праздничные дни – статья 153 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г № 90 – ФЗ).
- 4.2. Надбавки (на основании Постановления губернатора Тульской области и решения Главы администрации Ефремовского района).
- 4.3. Для установления годичных стимулирующих доплат и надбавок педагоги и другие работники Учреждения представляют в Совет Учреждения самооценку своей деятельности в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями.
- 4.4. Совет Учреждения рассматривает представленные результаты и принимает решение о размере стимулирующих выплат на определенный период (в баллах). Решение Совета Учреждения по назначению доплат и надбавок оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем.
- 4.5. Для установления ежемесячных стимулирующих надбавок, руководителями 2 и 3 уровня предоставляют анализ результатов деятельности педагогических работников, младших воспитателей по соответствующим критериям (в баллах).
- 4.6. Заведующий Учреждения издает приказ об установлении работникам выплат стимулирующего характера на определенный период или конкретный месяц.
- 4.7. Надбавки и доплаты могут быть отменены и изменены в размерах приказом заведующего Учреждения за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, заданий, нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.
- 4.8. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников учреждения, указанных в таблицах п.5. Стимулирующая надбавка назначается с учетом качественных показателей эффективности труда.

- 4.9. Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены по согласованию с Советом Учреждения в соответствии с миссией, целями, задачами. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному труду.
- 4.10. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Учреждение совместно с органом управления – Советом вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.
- 4.11. Денежный эквивалент балла зависит от суммы денежных средств стимулирующей части ФОТ и может изменяться в течение года.
- 4.12. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (один квартал), для учета динамики образовательных достижений.
- 4.13. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Денежный эквивалент (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников детского сада, на общую сумму баллов всех работников.
- Расчет стоимости балла производится по формуле:
- $$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$
- S – стоимость одного балла;
- ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- N1, N2, ..., Nn – количество баллов
- 4.14. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику детского сада за отчетный период показатель (денежный эквивалент) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.
- 4.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.
- 4.16. Выплаты материальных поощрений производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний. В отдельных случаях заведующий Учреждения имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.
- 4.17. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.
- 4.18. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий Учреждения может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

5 ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ТРУДА .

5.1. Общие показатели премирования для работников детского сада.

Наименование стимулирующей выплаты	Качественный показатель	Оценочный показатель	Баллы	Кол-во %
1.3а интенсивность и	Стабильно высокая посещаемость детей (80 % - сад, 65 % - ранний возраст), снижение заболеваемости	Мониторинг посещаемости медсестры, индекс	10	30%

высокие показатели в труде	воспитанников	заболеваемости		
	Личный творческий вклад в создание в соответствии с современными требованиями развивающей среды комнатах и помещениях детского сада.	Результаты смотров-конкурсов, по факту	5	15%
	Активное участие в оформлении музея детского сада, обновление экспозиций; проведение экскурсий для неорганизованных детей.	По факту обновлений экспозиций, книга отзывов	6	18%
2. За качество выполняемых работ	Активное участие в качественном содержании территории, участка, цветников, огорода. Образцовое содержание комнатных растений.	Справка по контролю, по факту	3 2	9% 6%
	Создание положительного микроклимата в коллективе, взаимодействие с сотрудниками (отсутствие производственных конфликтов, взаимозаменяемость)	Отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб, – положительные отзывы родителей, коллег по работе	1	3%
	Строгое соблюдение правил техники безопасности в работе с детьми	Отсутствие случаев травматизма и травматических ситуаций, создание условий для безопасного пребывания детей в детском саду	3	9%
	Ответственное и бережное отношение к имуществу, отличное содержание рабочего места, экономия энергоресурсов	Справка по контролю, по факту	2	6%
	Инициативность, оперативность, творческий подход в выполнении распоряжений, приказов	Справка по контролю, по факту	3	9%
3. За выполнение особо важных и ответственных работ	Работа на группе раннего возраста	Приказ заведующего	5	15%
	Активное участие в ролях на музыкальных и спортивных праздниках и развлечениях.	По факту участия, оценка при обсуждении мероприятия музыкального руководителя	1 за каждый вид	3% за каждый вид
	Инициативное выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией, но необходимых производству; привлечение спонсорских средств	По факту участию в ремонтных, погрузо – разгрузочных работах, устранения аварийных ситуаций	10	30%

5.2.1. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе:

Наименование стимулирующей выплаты	Качественный показатель	Оценочный показатель	Баллы	Кол-во %
1. За интенсивность и высокие	Проведение разных видов мониторинга качества образования в	Мониторинг	7	21%

показатели в труде	соответствии с ФГОС ДО			
	Успешное осуществление экспериментальной работы, осуществление проектной деятельности.	Наличие плана, проектов	15	45%
	Оснащение методического центра в соответствии с современными требованиями	По факту, акты проверок	8	24%
	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс (интегрированные занятия, проекты, проблемно-игровые, проблемно-поисковые технологии, художественное экспериментирование) в соответствии с ФГОС ДО. Использование ИКТ	Наличие проектов, программ, планов, конспектов проведённых мероприятий, отзывы сотрудников, родителей.	10	30%
2. За качество выполняемых работ	Разработка программ и технологий.	Наличие программ	5 за каждый вид	15% за каждый вид
	Создание современного информационного поля и пропаганда педагогических идей.	Ведение сайта	15	45%
	Результативность оказания методической помощи педагогам по повышению квалификационного уровня	Аттестация педагогов, проведение НОД педагогами детского сада	5 за каждого аттестуемого; 3 за подготовку педагогов к открытому показу	15% за каждого аттестуемого; 9% за подготовку педагогов к открытому показу
3. За выполнение особо важных и ответственных работ	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, фестивалях различного уровня: --муниципального - регионального - всероссийского	Наличие призового места (диплом, сертификат) Участие в конкурсе Помощь в подготовке	10/15/20 баллов 2/5/10 баллов 1/2/3 балла	30%/45%/60% 6%/ 15%/ 30% 3%/ 6%/ 9%
	Организация работы с социумом, неорганизованными детьми.	По факту, наличие договоров	10	30%
	Координация работы всех служб детского сада	Документация научно – проекционного центра, актива музея детского сада	6	18%

5.3.2. Заведующий хозяйством:

Наименование стимулирующей выплаты	Качественный показатель	Оценочный показатель	Баллы	Кол-во %
1.3а интенсивность и высокие показатели в труде	Своевременная подача заявок в хозяйственную группу комитета по образованию	Наличие заявок	2	6%
	Своевременное выполнение мероприятий по предписаниям	По факту, акты проверок	8	24%
2.3а качество выполняемых работ	Правильное и своевременное ведение документации (в том числе по котировкам и аукционам)	Наличие документации	12	36%
	За освоение компьютерных технологий и использование их в работе.	По факту	2	6%
	Участие в работе сайта детского сада	Наличие материалов по хозяйственной деятельности на сайте	10	30%
	Качество и постоянство контроля за деятельностью МОП и рабочих.	Наличие актов проверок	7	21%
	Контроль за качеством продуктовых поставок, согласно выделенных средств	Наличие всей соответствующей документации на продукты	10	30%
	Контроль за бережным отношением к имуществу, газа, экономии электричества, воды.	Наличие экономии	3	9%
3.3а выполнение особо важных и ответственных работ	Калькуляция меню, расчет заявок на питание для бухгалтерии.	Наличие свода продуктов	15	45%
	Организация работы с социумом	По факту, наличие договоров	6	18%
	Помощь в подготовке, участие в различных мероприятиях: конкурсах, утренниках, секциях и др. – областных, – городских,	По факту	2/5/10 баллов	6%/15%/30%

	– внутри детского сада			
	Организация субботников.	По факту, приказ	10	30%

5.3.3. Повар:

Наименование стимулирующей выплаты	Качественный показатель	Оценочный показатель	Баллы	Кол-во %
1.За интенсивность и высокие показатели в труде	Участие в составлении десятидневного меню, строгое выполнение технологического процесса	Наличие технологических карт, по факту	4	12%
2.За качество выполняемых работ	Правильное и своевременное ведение документации по пищеблоку, в соответствии с СанПиНом	Наличие документации	2	6%
	Качество и постоянство контроля за работниками пищеблока	Наличие всех инструкций, графика генеральной уборки	3	9%
	За освоение компьютерных технологий и использование их в работе.	По факту	2	6%
	Участие в работе сайта детского сада	Наличие материалов по организации питания на сайте	10	30%
3.За выполнение особо важных и ответственных работ	Помощь в подготовке, участие в различных мероприятиях: конкурсах, утренниках, секциях и др. – областных, – городских, – внутри детского сада	По факту	2/5/10 баллов	6%/15%/30%

5.4. Воспитатель.

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Качественный показатель	Баллы	Проценты	Месяца		
5.4.1.	За интенсивность и высокие показатели в труде	1.1. Активность и результативность работы с семьями воспитанников: - реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников; - позитивные отзывы со стороны родителей (законных представителей); - отсутствие задолженности по оплате за детский сад; - работа с социально неблагополучными семьями.	5	5%			
			5	5%			
			5	5%			
			5	5%			
		1.2. Участие в профессиональных конкурсах на различных уровнях: - ДОУ; - муниципальном; - региональном; - федеральном.	3	3%			
			4	4%			
			5	5%			
			6	6%			
		1.3. Организация и проведение открытых мероприятий на уровне: - ДОУ; - муниципальном; - региональном.	3	3%			
			4	4%			
			5	5%			
		1.4. Семинары, МО и т.д. - выступление; - посещение.	7	7%			
			3	3%			
		1.5. Реализация дополнительных проектов и программ.	5	5%			
		1.6. Использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе.	2	2%			
		1.7. Подготовка воспитанников к конкурсам, соревнованиям и другим мероприятиям различного уровня: - ДОУ;	3	3%			

		- муниципальном; - региональном; - федеральном.	4 5 6	4% 5% 6%			
5.4.2.	За качество выполняемых работ.	2.1. Отсутствие нарушений: - должностных инструкций; - дисциплины труда ; - инструкций по пожарной безопасности; - инструкций по охране труда; - инструкций по организации охраны жизни и здоровья детей; - СанПиНа; - норм корпоративной этики.	<i>по 1 баллу за каждый пункт</i>	1% 1% 1% 1% 1% 1% 1%			
		2.2. Сложность контингента воспитанников (смешанные группы, наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии).	3	3%			
		2.3. Посещаемость детей: - от 90% до 100% - от 80% до 90% - от 70% до 80%	7 6 5	7% 6% 5%			
		2.4. Отсутствие травматизма воспитанников.	3	10%			
		2.5. Создание эмоционального комфорта в группе детей.	3	10%			
		2.6. Организация развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемой общеобразовательной программой и СанПиНом.	5	5%			
		2.7. Использование современных педагогических, здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе.	5	5%			
		2.8. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	5	5%			
		3.1. Проведение общественных культурно-оздоровительных мероприятий с сотрудниками,	7	7%			

5.4.3.	За выполнение особо важных и ответственных работ	родителями или неорганизованными детьми.					
		3.2. Привлечение внебюджетных средств на развитие ДОУ	7	10%			
		3.3. Общественные работы	7	10%			
		3.4. Работа с сайтом учреждения, его обновление	5	10%			
		3.5. Наличие собственного сайта или собственной страницы на сайте (систематическое обновление)	7	10%			

5.5. Дополнительные показатели оценки труда для служащих:

5.5.1. Младшие воспитатели:

Наименование стимулирующей выплаты	Качественный показатель	Оценочный показатель	Баллы	Кол-во процентов
1. За интенсивность и высокие показатели в труде	Плодотворное сотрудничество с воспитателем. Помощь воспитателю в организации и проведении педагогического процесса.	По факту, оценка педагога	5	15%
2. За качество выполняемых работ		Наличие всех инструкций, графика генеральной уборки	3	9%
	За освоение компьютерных технологий и использование их в работе.	По факту	2	6%
	Участие в работе сайта детского сада	Наличие материалов на сайте	10	30%
3. За выполнение особо важных и ответственных работ	Помощь в подготовке, активное участие в различных мероприятиях: конкурсах, утренниках, секциях и др.	Участие	3/5/7 балла	9%/15%/21%
	– областных, – городских, – внутри детского сада	Помощь в подготовке к участию воспитанников в конкурсах	1/2/3 балла	3%/6%/9%

6. Лишение и снижение выплат стимулирующего характера.

6.1. Снижение или лишение доплат и надбавок оформляется приказом заведующего Учреждения на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

6.2. Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников – 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников – 20%;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов – 20%;
- невыполнение должностных обязанностей – до 100%;
- невыполнение санитарных норм и правил – 20%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 20%;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.) – 50%;
- невыполнение графика использования дополнительных помещений ДООУ – 10%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – 10%.