

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
_____ Н.С.Феоктистова

«__» _____ 2016г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ГБДОУ № 13
_____ О.В.Молодова

Приказ № 108-д
«17» ноября 2016г.

П о л о ж е н и е
об оплате труда работников
ГБДОУ детский сад № 13
Кронштадтского района Санкт-Петербурга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 13 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга (далее – **Учреждение**) за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.2. Положение разработано на основании следующих документов:

- ✓ Трудового Кодекса РФ;
- ✓ Закона Российской Федерации «Об образовании» (редакция 2012 г.);
- ✓ Указа президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- ✓ Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.
- ✓ Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013г, протокол №11 «Единые рекомендации по установлению на Федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год.
- ✓ Распоряжение Комитета по образованию Правительства С-Петербурга от 28.12.2012 г № 3480-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет бюджета С-Петербурга»;
- ✓ Устава учреждения;
- ✓ Коллективного договора.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим критерии и порядок установления должностного оклада, распределения стимулирующей части заработной платы работников, доплат, надбавок, премий и материальной помощи. Настоящее Положение принимается педагогическим советом, согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.4. Положение принимается на очередной финансовый год. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в новой редакции Положения педагогическим советом образовательного учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

2.1 Расчет должностных окладов руководителя, специалистов и служащих государственного бюджетного образовательного учреждения осуществляется на основании схемы расчета должностных окладов руководителя, специалистов и служащих.

Схема

расчета должностных окладов руководителя, специалистов и служащих государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 13 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, Ассистентуры-стажировка	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем образовании: По программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
2.2	Коэффициент спецификации работы		От 0 до 1,5	От 0 до 1,5	От 0 до 1,5
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		ведущая категория	0,25	0,25	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	-
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		«Народный.....»	0,40	0,40	0,40
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30

		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	От 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20				
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

2.2. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии со схемой расчета должностных окладов устанавливается педагогическим работникам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- Получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- Впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- Состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- Имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.3. Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 13 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Государственное образовательное учреждение, класс, группа, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Дошкольная образовательная организация с группами компенсирующей направленности	0,15
2	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
3	Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	0,20
3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
6	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией	0,01-0,02

2.4. Коэффициент масштаба управления руководителей определяется с учетом групп по оплате труда руководителя и объемных показателей, характеризующих масштаб управления образовательным учреждением:

Группы

по оплате труда руководителя государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 13 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Дошкольные образовательные учреждения	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Объемные показатели,

характеризующие масштаб управления государственным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детский сад № 13 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга, финансируемым за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	11*10 = 110
2.	Количество работников	За каждого работника	1*49=49

	в образовательном учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	$0,5*17=8,5$ $1.0*10=10,0$
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид Спортивный зал -1 Спортивная площадка-1	$15*2=30$
4.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	Кабинет «БОС» - биологическая обратная связь (коррекция дыхания); Тренажерный зал с оборудованием «ТИСА»-тренажерно-информационная система (развитие и укрепление опорно-двигательного аппарата)	$15*2=30$
5.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития.	За каждого обучающегося (воспитанника)	$1*43=43$
6.	Наличие при государственном образовательном учреждении филиалов, учебно-консультативных пунктов, интерната, общежития, санатория – профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих	За каждое структурное подразделение с вместимостью более 100 человек	$1*30=30$
7.	Наличие обучающихся (воспитанников), посещающих кружки, секции, организованные в учреждении	За каждого обучающегося (воспитанника)	$60*0,5=30$
8.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активности	За каждый вид Кабинет логопеда – 2 Кабинет дефектолога – 1 Кабинет психолога – 2 Музыкальный зал – 2 Методический кабинет -2 Кабинет психологической нагрузки - 2	$1*11=11$
	Итого		351,5

2.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательного учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательного учреждения и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы и на коэффициент квалификации.

2.6. Максимальный размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения, размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада руководителю, а также доплаты, надбавки и премии руководителю определяются администрацией Кронштадтского района Санкт-Петербурга (главным распорядителем средств бюджета Санкт-Петербурга).

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Указанные доплаты и надбавки распределяются из фонда доплат и надбавок (ФНД) образовательного учреждения, размер которого устанавливается Главой администрации района.

3.2. С целью усиления социально-экономической защиты, совершенствования учебной и методической работы, повышения ответственности и материальной заинтересованности сотрудников образовательного учреждения в конечном результате введены следующие виды доплат, надбавок, премий и материальной помощи:

- Доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности;
- Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и непосредственно связанных с образовательным процессом;
- Надбавки и премии за сложность, напряженность и качество работы, за сверхурочную работу;
- Материальная помощь;
- Стимулирующая часть.

3.3. При определении размеров доплат учитывается объем и качество выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности работника, стимулирующий фактор доплат и надбавок.

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.

3.4. Решение об установлении доплат и надбавок, выплате премий и материальной помощи решается комиссией. В комиссию в равных пропорциях включаются представители администрации, педагогического коллектива и профсоюзного комитета. Заседание комиссии проводится раз в месяц. Ход заседания протоколируется, решение принимается в письменной форме, и подписывается всеми членами комиссии.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

4. ДОПЛАТЫ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

4.1. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в твердом денежном выражении в соответствии с отработанным временем:

Категория работы	Виды доплат	Размер доплаты	На период
Все категории	Ведение документации по охране труда	1000 рублей	На текущий год
Специалист	За заполнение и введение сведений в АИСУ, за обеспечение функционирования официального сайта ОУ.	5000 рублей	На текущий год

Специалист	За оформление меню, диетического питания, работа в программе «Питание в ДОУ»	4000 рублей	На текущий год
------------	--	-------------	----------------

5. ДОПЛАТЫ ЗА УСЛОВИЯ ТРУДА, ОКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ

Категория работы	Виды доплат	Размер доплаты	На период
Заместитель заведующего	Ненормированный рабочий день	14 календарных дней к очередному отпуску	с 01.01.2016 г. по 31.12.2016 г.
Шеф-повар, повара	Работы у горячих плит	6 календарных дней	с 01.01.2016 г. по 31.12.2016 г.

Основание: Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 г. № 387/22-78 «Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах и порядок применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочих за условия труда», Приложение 1 к приказу Госкомобразования СССР от 20.08.90 № 579.

6. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 6.1. Кроме надбавок за сложность, напряженность и интенсивность труда, работникам Учреждения может устанавливаться премия по результатам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год.
- 6.2. Единовременные премии могут выплачиваться как группе работников, так и отдельным работникам Учреждения за выполнение особо важных заданий и достижений в работе.
- 6.3. Выплата единовременных премий производится из фонда оплаты труда за счет экономии средств.
- 6.4. Конкретные размеры премий устанавливаются, исходя из значимости достижений.
- 6.5. Основанием для начисления и выплаты премии являются данные бухгалтерского учета и приказ заведующего ГБДОУ.
- 6.6. Премирование руководителя Учреждения осуществляется вышестоящей организацией и выплачивается из фонда оплаты труда Учреждения.
- 6.7. Премия из фонда экономии заработной платы не выплачивается в случае подачи сотрудником заявления об увольнении.

7. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

7.1. Кроме премии по результатам работы работникам Учреждения могут устанавливаться поощрительные выплаты. Поощрительные выплаты производятся в связи с праздничными днями, юбилейными датами (50-лет со дня рождения, через каждые 5 лет), трудовые юбилеи (20 лет, через каждые 5 лет), с уходом на пенсию. К праздничным дням относятся: Новый год, Международный женский день 8 марта, профессиональный праздник – День дошкольного работника.

7.2. Поощрительные выплаты производятся о пределах средств фонда оплаты труда:

- Заведующему, Заместителям заведующего, руководителю структурного подразделения – не более 5 должностных окладов в год;

- Другим работникам Учреждения – не более 3 должностных окладов (тарифной ставки).

7.3. Поощрительные выплаты распространяются на всех работников Учреждения, а также на: ветеранов труда за многолетнюю безупречную работу; пенсионеров (в дни юбилеев и знаменательных дат).

7.4. Поощрительные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются вышестоящей организацией.

7.5. Основанием для начисления и выплаты поощрительных выплат являются данные бухгалтерского учета и приказ заведующего ГБДОУ.

8. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

8.1. Единовременная материальная помощь оказывается сотрудникам Учреждения в связи с материальными затруднениями, вызванными следующими обстоятельствами:

- уходом в отпуск на лечение;
- продолжительной болезнью работника или членов его семьи (более 4-х месяцев);
- рождением ребенка;
- смертью членов семьи (близких родственников);
- получением инвалидности в результате производственных травм;
- стихийным бедствием и др. причинами;
- при прохождении курсовой подготовки, переподготовки с целью повышения квалификации, необходимой для осуществления основной профессиональной деятельности на коммерческой основе в нерабочее время.

8.2. Размер единовременной материальной помощи зависит от конкретной ситуации, но не ниже одного базового оклада (тарифной сетки), и определяется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств экономии фонда оплаты труда.

8.3. Оказание единовременной материальной помощи производится на основании заявления работника и ходатайства профсоюзной организации Учреждения, документов подтверждающих право на ее получение.

9. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

9.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

9.2. Выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать работнику с учетом критериев оценки качества труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

9.3. Разногласия по установлению стимулирующих надбавок между работником и администрацией могут быть урегулированы либо согласительной комиссией, либо общим собранием трудового коллектива в соответствии с настоящим Положением, либо внесением дополнительных изменений к нему в течение года.

9.4. Схема формирования персональной надбавки стимулирующего характера за качество труда педагогического работника

9.4.1. Для расчета выплат стимулирующего характера используются Критерии оценки качества труда педагогического работника, для каждого критерия вводятся показатели, которые рассчитываются на основе индикаторов качества.

Критерии показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения, порядок и условия их

**применения в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детский сад № 13 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-Петербурга**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Сумма выплаты	баллы
эффективное создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Динамика снижения среднего показателя заболеваемости воспитанников (по данным мед.службы за квартал по сравнению с предыдущим)		3
обеспечение высокого уровня качества реализации образовательной программы (ОП)	1. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и т.п.		1
	2. Результативность (победитель, лауреат) участия воспитанников в конкурсах, выставках, олимпиадах, фестивалях и т.п. - районный уровень - региональный уровень - федеральный уровень		1 2 3
	1. Регулярная, систематическая подготовка информационных материалов для размещения на официальном сайте ДОО, презентация передового опыта в сети, ведение рубрики, профессионального блога и т.п., День открытых дверей.		1
обеспечение информационной открытости об образовательной деятельности	2. Использование элементов дистанционного взаимодействия участников образовательного процесса и социальными институтами (сетевое взаимодействие)		1
	1. Использование инновационных форм работы с родителями		1
эффективное взаимодействие с социумом	2. Эффективное взаимодействие с социальными институтами - районный уровень - региональный уровень		1 2
	1. Общественно-профессиональная активность педагога в ДОО (участие в конкурсах, смотрах, экспертных комиссиях, жюри, рабочих группах и т.п.) - уровень ДОО - уровень район - городской уровень		1 2 3
высокий уровень профессиональной компетентности	2. Результативность участия (победитель) педагога в профессиональных конкурсах - районный уровень - городской уровень - федеральный уровень	25000 руб 50000руб 100000руб	
	3. Публичное представление опыта работы (выступление на семинарах, мастер-классах, конференциях, проведение открытых занятий) - районный уровень - региональный уровень		2 3
	4. Реализация инновационных проектов и программ (инновационная деятельность)		2
	5. Разработка, апробация и внедрение новых образовательных технологий и образовательных ресурсов (ОЭР)		2
	6. Работа в группе наставников		3
	доброе выполнение должностных обязанностей и установленной исполнительной дисциплины	1. Степень удовлетворенности родителей результатами воспитательно-образовательной деятельности педагога (наличие благодарностей, отзывов и т.п)	

Выплаты педагогическим работникам производятся 2 раза в год (по итогам работы за учебный и финансовый год).

**Критерии показателей эффективности деятельности
Служащих и прочих работников образовательного учреждения, порядок и условия
их применения в государственном бюджетном дошкольном образовательном
учреждении детский сад № 13 комбинированного вида Кронштадтского района Санкт-
Петербурга**

Категория	Виды работ	Оплата	Период
Помощники воспитателя	Хлорсодержащие препараты. Чистящие и моющие средства. Организация питания при отсутствии средств малой механизации	6% от базового оклада	на квартал
Уборщик служебных помещений	Уборка помещений, с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов. и дезинфицирующих средств	10 % от базового оклада	на квартал
Машинист по стирке белья	Стирка, сушка и глажение спецодежды Стирка вручную с использованием моющих и дезинфицирующих	10% от базового оклада	на квартал
Повара	Работа в горячем цехе. Работы, связанные с разделкой мяса и рыбы, резкой лука. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением чистящих и моющих средств.	10% от базового оклада	на квартал
Кладовщик	Погрузочно- разгрузочные работы производимые вручную	6% от базового оклада	на квартал
Все категории	Ведение документации и выполнение работ: <ul style="list-style-type: none"> • ГО и ЧС • Бронирование и воинский учет 	30% от базового оклада	на квартал
	Оформление больничных листов.	До 30% от базового оклада	на квартал
электромонтер	Проведение дополнительной работы по ремонту электросетей	До 100% базового оклада.	на квартал
Рабочий КОРЗ	Проведение дополнительной работы по ремонту	До 100% базового оклада. руб.	на квартал
Повара	За сложность и напряженность в работе	До 70% базового оклада..	На квартал

9.5. Выплаты стимулирующего характера производятся 2 раза в год (по итогам работы за учебный и финансовый год).

9.6. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- 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;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ГБДОУ детского сада № 13, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- полностью или частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

9.7 Расчет и выплаты стимулирующего характера распространяются на основных работников ГБДОУ детский сад № 13, не распространяется на внешних совместителей.

10. ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Размер выплаты, руб.
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программе подготовки специалистов среднего звена	1500