



КонсультантПлюс

<Письмо> Минобрнауки РФ от 31.03.2008 N
03-599

"О внедрении в дошкольных образовательных
учреждениях новых систем оплаты труда"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 07.05.2021

Источник публикации

"Вестник образования", N 13, июль, 2008,
"Официальные документы в образовании", N 23, август, 2008

Примечание к документу

Название документа

<Письмо> Минобрнауки РФ от 31.03.2008 N 03-599
"О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда"

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ
И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПИСЬМО
от 31 марта 2008 г. N 03-599

**О ВНЕДРЕНИИ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации по реализации [Комплекса](#) мер по развитию дошкольного образования в Российской Федерации на 2007 - 2010 годы Департамент государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования направляет [методические рекомендации](#) по внедрению в дошкольных образовательных учреждениях в 2008 - 2009 годах систем оплаты труда, апробированных в некоторых регионах Российской Федерации в рамках реализации комплексных проектов модернизации образования.

Заместитель директора
Департамента
В.А.РУСАКОВ

Приложение

**О ВНЕДРЕНИИ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
В 2008 - 2009 ГОДАХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА, АПРОБИРОВАННЫХ
В НЕКОТОРЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЛЕКСНЫХ ПРОЕКТОВ
МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

Значительное увеличение оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений (далее - ДОУ) должно рассматриваться как одна из приоритетных задач повышения качества дошкольного образования.

Нынешняя ситуация, в которой заработная плата воспитателя оплачивается по 7 - 14 разряду (2171 - 3949 рублей), что составляет 94 - 171% от [минимального размера](#) оплаты труда, не может быть признана нормальной и не должна воспроизводиться в новых системах оплаты труда.

Основными целями введения новой системы оплаты труда являются:

повышение мотивации педагогических работников ДОУ к качественному труду;

создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников ДООУ;

расширение участия общественности в управлении дошкольным образовательным учреждением.

Задачи, решаемые введением новой системы оплаты труда:

значительное повышение заработной платы педагогических работников ДООУ;

повышение эффективности и качества педагогического труда;

обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;

создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;

привлечение и закрепление в дошкольных образовательных учреждениях молодых кадров;

экономическое стимулирование работы педагогов с родителями;

институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании педагогических работников учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Новая система оплаты труда работников ДООУ базируется на следующих основных принципах:

обязательность соблюдения норм трудового [законодательства](#) Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права;

самостоятельность органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных учреждений в пределах их компетенции;

обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

материальное стимулирование повышения качества работы.

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда педагогов государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений являются [статьи 29, 41](#) Закона Российской Федерации "Об образовании", [часть 2 статьи 26.14](#) Федерального закона N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", [статья 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный [закон](#) от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [Постановление](#) Правительства

Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. N 605 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений".

Введение новой системы оплаты труда для педагогических и других работников ДОУ рекомендуется посредством использования **Модельной методики** формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, апробированной в 2007 году в 24 субъектах Российской Федерации в рамках реализации комплексных проектов модернизации образования.

Модельная методика включает механизмы формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения, формирование централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений, описание базовой и специальной части фонда оплаты труда, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ, расчет заработной платы руководителя ДОУ.

1. Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда ДОУ осуществляется в пределах объема средств ДОУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ДОУ}} = N \times П \times Д \times В, \text{ где:}$$

ФОТ_{ДОУ} – фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

N – норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

П – поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления;

В – количество воспитанников ДОУ.

2. Распределение фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

2.1. Дошкольное образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества

воспитанников и поправочного коэффициента и доведенном до образовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение воспитательно-образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

на заработную плату работников ДООУ, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ).

ДООУ

2.2. Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{ДООУ}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст}_{\text{ДООУ}} = \text{ФОТ}_{\text{ДООУ}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{\text{ДООУ}}$.

(Рекомендуемый диапазон ш от 30% до 40%. Значение ш определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно.)

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), медицинского (врач, старшая медсестра, диетсестра, медсестра по бассейну) и младшего обслуживающего (помощники воспитателей, уборщики служебных помещений, прачки, кастелянши, повара, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТмп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс;

ФОТмп - фонд оплаты труда для медицинского персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Руководитель ДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, медицинского и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп, ФОТмп, ФОТмоп) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}$, где:

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, в базовой части ФОТ.

(Рекомендуемое оптимальное значение пп - 50%. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно образовательным учреждением.)

2.5. Оплата труда работников ДОУ производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

3.1. Орган местного самоуправления (учредитель ДОУ) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей ДОУ по следующей формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ}_{\text{ДОУ}} \times \text{ц}$, где:

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ_{ДОУ} - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

(Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ - 5% от ФОТ муниципальных ДОУ. Размер ц устанавливается органом местного самоуправления.)

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления ([приложение 1](#)), в котором могут учитываться:

результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения;

физическое и психическое здоровье воспитанников (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и др.;

обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса.

4. Базовая и специальная часть фонда оплаты труда в дошкольном образовательном учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times c, \text{ где:}$$

c - доля специальной части ФОТпп. (Рекомендуемое значение c - 30%. Значение c устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.)

4.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, определяется путем суммирования общей части заработной платы каждого педагога:

$$\text{ФОТо} = \text{SUMФОТоп},$$

где ФОТоп - общая часть заработной платы педагога.

Общая часть заработной платы педагога ФОТоп рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом повышающих коэффициентов, определяющих уровень образования, стаж педагогической работы и уровень квалификации, по следующей формуле:

$$\text{ФОТоп} = \text{БО} \times (\text{К}_0 + \text{К}_c + \text{К}_к), \text{ где:}$$

БО - величина базового оклада в соответствии с единой тарифной сеткой;

К₀ - коэффициент, учитывающий уровень образования;

К_с - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

К_к - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога.

Величина повышающих коэффициентов устанавливается дошкольным образовательным учреждением самостоятельно.

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации;

повышающие надбавки (например, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья) (примерная доля - 10 - 15% ФОТпп, определяется образовательным учреждением самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (примерная доля - 5% ФОТпп, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно).

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

5.1. Система стимулирующих выплат работникам ДОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

5.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, ДОУ

обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

5.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения прилагается ([приложение 2](#)).

6. Расчет заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения

6.1. Заработная плата руководителя ДОУ устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$Z_{Pr} = Z_{Psr} \times K$, где:

Z_{Pr} - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

Z_{Psr} - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей ДООУ, установленный органом управления образованием субъекта Российской Федерации.

6.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей ДООУ осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент воспитанников; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание предметно- развивающей среды, соответствующей возрасту детей, в разных возрастных группах ДООУ и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

- 1 группа - коэффициент 3,0;
- 2 группа - коэффициент 2,5;
- 3 группа - коэффициент 2,0;
- 4 группа - коэффициент 1,5.

6.3. Из специальной части ФОТауп могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

7. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Приложение 1

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности

руководителей дошкольных образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

2. Условия стимулирования

2.1. Качество дошкольного образования в учреждении:

общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;

высокие результаты методической деятельности (участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, призовые места в конкурсах, конференциях);

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе муниципальных методических объединений;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;

низкий по сравнению с региональным уровень заболеваемости воспитанников данного дошкольного образовательного учреждения.

2.2. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (создание предметно-развивающей среды, информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса (организация питания воспитанников, температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

эстетические условия, оформление ДОУ, кабинетов специалистов и методического кабинета, состояние территории ДОУ.

2.3. Кадровые ресурсы дошкольного образовательного учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие и работа родительского комитета, участие родителей воспитанников в работе Совета ДОУ, управляющих или попечительских советов и др.);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

объемы привлечения внебюджетных средств;

повышение заработной платы работников;

призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

2.5. Сохранение здоровья воспитанников ДОУ:

высокий коэффициент сохранения здоровья воспитанников ДОУ;

снижение заболеваемости воспитанников ДОУ;

качество организации питания воспитанников ДОУ;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников ДОУ (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.);

осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников, организация коррекционной работы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

2.6. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение централизованного фонда осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) комиссией по премированию, образованной органом местного самоуправления.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

3.2. Орган управления образованием представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии орган управления образованием издает приказ о премировании.

Приложение 2

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования
	достижение воспитанниками более высоких показателей

	<p>развития в сравнении с предыдущим периодом</p> <p>низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников</p> <p>организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках</p> <p>взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций</p> <p>своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)</p> <p>другие</p>
Заместители руководителей по методической работе (старшие воспитатели)	<p>организация работы методического кабинета</p> <p>высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ</p> <p>разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность</p> <p>высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса</p> <p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и т.д.)</p> <p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, Программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)</p> <p>другие</p>
Заместитель руководителя по АХЧ	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной</p>

	и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ
	обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ
	другие
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	другие
Медицинский персонал	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ
	контроль за состоянием здоровья воспитанников
	проведение профилактических мероприятий (прививки, организация и контроль за проведением закаливания)
	организация качественного питания воспитанников
	оформление тематических выставок для педагогов ДОУ и родителей воспитанников
	другие
Обслуживающий персонал (помощники воспитателя, уборщики служебных помещений, дворник, рабочий по зданию и др.)	проведение генеральных уборок
	содержание помещений и территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	для помощников воспитателей: помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса
	участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)
	другие

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

3. Порядок премирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководитель ДОУ представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления ДОУ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.
