

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Заветненский детский сад «Аленький цветочек»

Советского района Республики Крым

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
МБДОУ «Заветненский  
детский сад «Аленький цветочек»

Л.А.Шляпцева

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий  
МБДОУ «Заветненский  
детский сад «Аленький цветочек»

Н.А.Новикова



ПРИНЯТО

Общее собрание трудового коллектива  
МБДОУ «Заветненский  
детский сад «Аленький цветочек»  
протокол № 3 от 30.03.2015г

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основе действующего законодательства, Указа Президента от 07.05.2012 № 597, Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановления Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым, Постановления администрации Советского района Республики Крым № 92 от 01.04.2015г «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников бюджетных муниципальных образовательных организаций Советского района Республики Крым», Уставом ДОУ, Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, обслуживающего персонала и иным работникам дошкольного образовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности детского сада по реализации уставных целей.

1.4. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения.

Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются в настоящее время в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым, Постановления администрации Советского района Республики Крым № 92 от 01.04.2015г «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников

бюджетных муниципальных образовательных организаций Советского района Республики Крым», методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 03.02.2015 года № 61 «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым».

В случае изменения должностных (базовых) окладов, ставок заработной платы на основании Постановлений Правительства Российской Федерации, заработная плата автоматически пересчитывается и, в случае необходимости, в данное Положение могут быть внесены изменения.

1.5. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.7. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.8. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы детского сада и максимальными размерами не ограничивается, но в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.9. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.10. Положение разрабатывается Комиссией по материальному стимулированию работников образовательного учреждения, обсуждается и принимается на общем собрании работников образовательного учреждения и утверждается заведующим.

1.11. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.12. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением Педагогического совета детского сада, и утверждается заведующим образовательного учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.13. Настоящее Положение разрабатывается дошкольным образовательным учреждением, согласовывается с ПК ДОУ, утверждается приказом руководителя учреждения.

## **2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МБДОУ.**

2.1. Для оценки качества работы работников дошкольного образовательного учреждения устанавливаются критерии и показатели. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов работнику дошкольного образовательного учреждения. Система показателей качества и результативности труда работника дошкольных образовательных учреждений утверждается настоящим Положением.

2.2. Экспертная комиссия осуществляет оценку профессиональной деятельности всех сотрудников ДОУ по результатам месяца.

2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников ДОУ руководителем дошкольного образовательного учреждения создается экспертная комиссия, в состав которой входят представитель трудового коллектива образовательного учреждения, председатель Профсоюзного комитета.

2.4. Председателем экспертной комиссии назначается заведующий образовательного учреждения. Председатель экспертной комиссии несет ответственность за ее работу,

грамотное и своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства

### 3. ВИДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ.

3.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- иные поощрительные выплаты.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными приказом руководителя. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

3.5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника. Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3.6. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается приказом руководителя.

3.7. В целях материального стимулирования работников в образовательном учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера
- доплаты и надбавки стимулирующего характера:
- персональная надбавка.

3.8. Доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера являются составной частью заработной платы, устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и определяются Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822). Согласно указанному Перечню к ним относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

### **3.3. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА:**

- персональная надбавка,
- премия
- иные поощрительные выплаты

В отличие от компенсационных выплат доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях (например, за работу во вредных условиях) и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Поэтому условия, порядок выплаты стимулирующих начислений, а также их размер определяются работодателем.

3.4. Ежемесячные выплаты из стимулирующей части оплаты труда устанавливаются работникам в процентах от тарифной ставки или в абсолютных величинах (рублях) за:

- 1) работу с сайтом учреждения, его обновление – до 20%
- 2) разработку методических материалов, изготовление дидактического материала и пособий для педагогов - до 30%
- 3) научный потенциал педагога (наличие личных публикаций связанных с педагогической деятельностью за отчетный период, издательство газеты детского сада для родителей) – до 40%
- 4) участие в организации и проведении на семинаров, совещаний, конференций, открытых мероприятий и т.п. – до 50 %;
- 5) участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях – 30 %
- 6) Системность проведения совместных с родителями мероприятий – 40 %
- 7) участие в инновационной деятельности, разработка и представление проектов, авторских программ – 50 %
- 8) обогащение и распространение собственного педагогического опыта – 50 %
- 9) активное участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории – до 50%
- 10) деятельность, требующая значительных затрат усилий и времени (сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания) – до 50%
- 11) наличие положительной динамики снижения количества пропущенных дето-дней, увеличение коэффициента посещаемости — до 30 %
- 12) результаты участия в обще районных мероприятиях, выступления воспитанников на конкурсах, в соревнованиях различного уровня – 50 %
- 13) благоприятный психологический климат в группе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников) - 10 %
- 14) работу по укреплению здоровья детей, отсутствие роста заболеваемости воспитанников, отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса - 20 %

педагогов для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек»)

**5. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок или их лишение.**

- 5.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- 5.2. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания) техники безопасности, требований охраны труда, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, наличие детского травматизма по вине работника;
- 5.3. Распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5.4. Прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени)
- 5.5. Не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы,
- 5.6. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости;
- 5.7. Невыполнение приказов и распоряжений заведующего детским садом;
- 5.8. Нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);
- 5.9. Обоснованные жалобы родителей, поданные в письменном виде;
- 5.10. Предоставление фиктивного больничного листа сотрудником;
- 5.11. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- 5.12. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в дошкольном учреждении;
- 5.13. Наличие серьезных нарушений в ведении документов;
- 5.14. Несвоевременное предоставление отчетной документации.
- 5.15. Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются руководителем образовательного учреждения, Комиссией по материальному стимулированию по согласованию с Профсоюзным комитетом, оформляются приказом заведующего детским садом.

**6. Реализация решений.**

- 6.1. Решение Комиссии по материальному стимулированию оформляется протоколом, согласовывается с Профсоюзным комитетом.
- 6.2. На основании решения Комиссии по материальному стимулированию руководитель образовательного учреждения издает приказ об установлении соответствующих надбавок сотрудникам учреждения.

### **Персональная надбавка**

Устанавливается работникам за более высокую квалификацию. Работнику присвоена ученая степень или он имеет документ об успешном прохождении повышения квалификации. Значительный опыт работы также может служить основанием для назначения персональной надбавки.

### **Иные поощрительные выплаты**

- Доплата за расширение зоны обслуживания на время вакансии или работу, несвязанную с функциональными обязанностями, на время вакансии или временного отсутствия основного сотрудника, устанавливается приказом заведующей в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

- Стимулирующие выплаты из фонда надбавок и доплат педагогическим работникам ДОУ.

### **4. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу.**

4.1. Стимулирующие выплаты могут быть установлены Администрацией учреждения как в твердой денежной сумме, так и в процентах от оклада (тарифной ставки), от выполненного объема работы. Надбавки и доплаты начисляются за фактически отработанное время.

4.2. Надбавка и доплата работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом заведующей на определенный срок (учебный год, полугодие, месяц и на период выполнения работ).

4.3. Надбавка заведующему детским садом устанавливается приказом Учредителя.

4.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заведующему, а также представительному органу трудового коллектива (Профсоюзному комитету детского сада, Совету детского сада).

4.5. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются Администрацией детского сада, Комиссией по материальному стимулированию и согласовываются с Профсоюзным комитетом детского сада. Администрация и Комиссия по материальному стимулированию обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех работников учреждения.

4.6. Решение об установлении надбавок работникам детского сада принимается Комиссией по материальному стимулированию, избираемой на общем собрании трудового коллектива в составе 3 человек и утвержденной приказом заведующим детским садом.

4.7. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику детского сада определяется Комиссией и утверждается приказом заведующего детским садом с указанием срока установления доплаты или надбавки.

4.8. Надбавки и доплаты, установленные работникам детского сада в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются на основании протокола Комиссии по материальному стимулированию и приказа заведующего детским садом ежемесячно.

4.9. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом заведующего детским садом.

4.10. Всем работникам учреждения, деятельность которых по решению Комиссии по материальному стимулированию отвечает нескольким основаниям для начисления надбавок, по каждому основанию устанавливается соответствующая надбавка.

4.11. Надбавки за особые достижения в профессиональной деятельности по совместительству выносятся на решение Комиссии по материальному стимулированию.

4.12. Надбавки и доплаты могут быть отменены и изменены в размерах по приказу руководителя аппарата администрации Советского района Республики Крым, по приказу заведующего детским садом до истечения срока действия приказа об их установлении на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, регулирующими данный вид работы.

4.13. Основанием для определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам являются показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ (см. Приложение №1 «Показатели эффективности деятельности

**Показатели эффективности деятельности для определения размера стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат работникам МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек»**

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам МБДОУ «Заветненский детский сад «Аленький цветочек» на основе оценки эффективности деятельности работников и выплат стимулирующего характера за качественные показатели деятельности

Категории работников образования	Критерии	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Весь персонал (данная категория относится к каждой из последующих категорий)	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей,	0-2
	-напряженность, интенсивность труда,	0-2
	-качественное выполнение особо важных (срочных) работ по поручению руководителя,	0-2
	-качественное подготовка учреждения (рабочего места) к новому учебному году и поддержание его в надлежащем состоянии в течение учебного года,	0-2
	-примерное выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда,	0-2
	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины, примерное выполнение правил внутреннего трудового распорядка,	0-2
	-полное соблюдение действующего законодательства,	0-2
	-отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников, посетителей, -активное участие в общественной работе.	0-2
Максимально возможная сумма баллов		18 баллов
Воспитатели	-высокий уровень результатов работы, усвоения воспитанниками программного материала в сравнении с предыдущим периодом,	0-2
	-участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и технологий,	0-2
	-эффективное использование здоровьесберегающих технологий,	0-2
	- снижение заболеваемости детей в группах,	0-2
	-стабильность посещаемости детьми детского сада,	0-2
	- активное участие в методической работе внутри ДОУ (выставки, конкурсы, проведение открытых занятий и мероприятий на высоком уровне),	0-2
	-активное участие в методической работе на районном и республиканском уровнях (конкурсах, конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений),	0-2
	- высокое качество организации педагогического процесса по результатам контроля (смотри, конкурсы), - качественная организация игрового пространства (пополнение предметно-развивающей среды, эстетика в оформлении помещений группы: грамотное расположение	0-2

	и своевременная смена игрового и обучающего материала, пополнение развивающей среды пособиями, а также изготовленными своими руками, эстетичность размещения материалов),	
	- эффективная работа по повышению престижа труда педагогических работников (подготовка выступлений, размещение информации на сайте учебного заведения и в печатных изданиях),	0-2
	-качественное ведение документации (подготовка отчетов, составление и ведение календарных и перспективных планов, оформление результатов диагностики уровней развития детей),	0-2
	-качественная организация работы с родителями, поиск и внедрение новых эффективных форм по данному направлению, отсутствие конфликтных ситуаций,	0-2
	- обеспечение охраны жизни и здоровья, забота о безопасном пребывании детей в ДОУ (отсутствие случаев травматизма),	0-2
	- организация дополнительного образования детей сверх основной общеобразовательной программы,	0-2
	- образцовое содержание территории (прогулочного участка), закрепленного за педагогом, регулярная работа на закрепленных клумбах,	0-2
	- выполнение обязанностей, не входящих в должностные инструкции,	0-2
	-положительные результаты воспитанников или работника в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых в ДОУ и за его пределами (район, республика),	0-2
	- повышение квалификации, активная работа по самообразованию,	0-2
	- ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	0-2
<b>Максимально возможная сумма баллов</b>		<b>38 баллов</b>
<b>Музыкальный руководитель</b>	-достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества занятий,	0-2
	-организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ,	0-2
	-подготовка и организация мероприятий для воспитанников,	0-2
	- позитивные показатели уровня развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования,	0-2
	-эффективная работа, связанная с предоставлением дополнительных образовательных услуг в режиме индивидуального педагогического поиска,	0-2
	-публикация научно-практической деятельности в СМИ, на сайтах учреждения,	0-2
	-активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.),	0-2
	-сотрудничество с другими учреждениями (спортивными, музыкальными школами, учреждениями дополнительного образования),	0-2



0-2		-качественный контроль соблюдения санитарных условий в соответствии с СанПин в учебном заведении,	0-2
0-2		-состояние оборудования и оформления медицинского кабинета, а также необходимых стендов по учебному заведению,	0-2
0-2		- качественный контроль организации питания,	0-2
0-2		-отсутствие жалоб в вышестоящие инстанции по курируемым направлениям работы,	0-2
0-2		-активное участие в работе ДОО педагогические консилиумы и педсоветы, родительские собрания и т.д.,	0-2
0-2		- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-2
Максимально возможная сумма баллов			18 баллов
	Сторож	-содержание сторожевого помещения и территории в соответствии с требованиями СанПиН,	0-2
		-целостность охраняемого объекта (замков и других запорных устройств, наличие пломб, противопожарного инвентаря),	0-2
		-участие в ремонтных работах по подготовке учебного заведения к новому учебному году,	0-2
		-выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-2
Максимально возможная сумма баллов			8 баллов
	Машинист(кочегар) котельной	-содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений,	0-2
		- качество и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, последствий ЧС,	0-2
		-выполнение работ, требующих высокого профессионального мастерства	0-2
		- участие в мероприятиях по благоустройству территории учебного заведения, субботниках,	0-2
		-доставка угля к топкам котла на расстояние более 30 м,	0-2
		- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-2
Максимально возможная сумма баллов			12 баллов

Иовар	- содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений,	0-2
	-своевременное предоставление информации, выполнение поручений и указаний сестры медицинской и руководителя,	0-2
	-качественное и разнообразное приготовление пищи,	0-2
	-качественное соблюдение реализации 10-дневного меню, технологических режимов и рецептов блюд,	0-2
	- рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря,	0-2
	- качественная и объемная работа по чистке овощей вручную, за подготовку и переработку овощей,	0-2
	- положительные результаты проверок деятельности дошкольного учебного заведения государственными службами,	0-2
	-отсутствие обоснованных жалоб в вышестоящие инстанции, а также со стороны участников учебно-воспитательного процесса,	0-2
	-выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-2
Максимально возможная сумма баллов		18 баллов
Помощник воспитателя	-отсутствие обоснованных жалоб в вышестоящие инстанции, а также со стороны участников учебно-воспитательного процесса,	0-2
	-помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновлении интерьера,	0-2
	- содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений,	0-2
	- активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми,	0-2
	-оказание помощи воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям,	0-2
	- своевременность предоставления необходимой информации, выполнение поручений и указаний воспитателя или руководителя,	0-2
	-выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-2
Максимально возможная сумма баллов		14 баллов
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	-качественное содержание участка, здания и помещений в соответствии с требованиями СанПин,	0-2
	-рациональное использование моющих чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря,	0-2
	-содержание постельного белья в сохранности, своевременность подготовки и смены белья согласно графику, и по мере загрязнения,	0-2
	-участие в общих мероприятиях (подготовка к проведению праздников, конкурсов и т.д.),	0-2
	- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-2

			0-2
Максимально возможная сумма баллов			10 баллов
Дворник		-содержание территории в соответствии с требованиями СанПин, - качественная уборка территории, -качество и оперативность выполнения заявок, -рациональное использование инструментов и инвентаря, -участие в ремонтных работах по подготовке учебного заведения к новому учебному году, в субботниках, других мероприятиях по благоустройству территории учебного заведения. -выполнение работы не входящей в должностные обязанности,	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов			12 баллов
Кастелянша		-содержание участка, здания и помещений в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещения, -участие в ремонтных работах по подготовке учебного заведения к новому учебному году, в субботниках, других мероприятиях по благоустройству территории учебного заведения, -отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, -участия в мероприятиях ДООУ (подготовка к проведению праздников, конкурсов и т.п.), -выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов			10 баллов
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		-качество и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, последствий ЧС - выполнение работ, требующих высокого профессионального мастерства - участие в мероприятиях по благоустройству территории, зданий учебного заведения, субботниках -рациональное использование инструментов и инвентаря - выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов			10 баллов

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности выражены максимально положительно, они полностью эффективны, уверенно прослеживается их положительная динамика;

оценка 1,5 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику, но существуют незначительные недочеты;

оценка 1 балл - если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0,5 баллов - если результаты этого вида деятельности находятся на начальном этапе;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Критериями и в зависимости от максимального размера выплат.