

Федосеева
Татьяна
Николаевна

Подписано: Федосеева Татьяна Николаевна
DN: cn=Федосеева Татьяна Николаевна,
o=ПУ, ou=МКДОУ№4, ou=Руководство,
email=efedomvbdou4@tularegion.org
SN: С=RU O=МКДОУ№4 OU=Руководство *
E=efedomvbdou4@tularegion.org
CN=Федосеева Татьяна Николаевна
Дата: 2023.02.22 13:44:01 +03'00'

Принято
на общем собрании
работников МКДОУ №4

Протокол № 1а от 02.09.22г. Приказ №98а от 01.10.22г.

Утверждаю

Заведующий МКДОУ №4


Т.Н. Федосеева



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления выплат
стимулирующего характера.

«Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №4
общеразвивающего вида»

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам «Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 общеразвивающего вида» (далее ОУ), осуществляющего образовательную деятельность (далее – Положение), разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации.
 - Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» приказом Президента РФ от 07 мая 2012г №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
 - Законом Тульской области «Об образовании» №1989 от 30.09.2013г, нормативными правовыми актами Тульской области, (постановление Правительства Тульской области от 23.05.2014г №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», постановление Правительства Тульской области от 27.11.2017г №571 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования» и др.).
 - Постановлением администрации Муниципального образования г. Ефремов от 29.01.2015г. №178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность» с изменениями «957» от 02.08.2021г.
- 1.2. Настоящее положение определяет цель материального стимулирования – усиление заинтересованности работников ОУ в развитии творческой активности и инициативы при реализации задач, укреплению материально-технической базы, повышения качества воспитательно-образовательного процесса, а также закрепления в ОУ высококвалифицированных кадров.
- 1.3. Размеры стимулирующих выплат работникам ОУ и порядок их установления определяются ОУ в пределах средств, направляемых на стимулирование работников, закрепляются в коллективном договоре и в данном Положении.

2. Показатели, учитываемые при оценке труда.

- 2.1 В целях поощрения работников (за исключением заведующего) за высокое качество и результативность выполненной работы в ОУ устанавливаются стимулирующие выплаты:
- премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, за учебный год);
 - премиальная выплата за качество выполняемой работы;
 - премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- 2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам ОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОУ, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.
- 2.3. Стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время и

могут определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Решение о размерах, видах стимулирующих выплат принимается на общем собрании ОУ.

- 2.4. Выплата стимулирующего характера по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, за учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.
- При назначении следует учитывать:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
 - достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
 - своевременность и полноту подготовки отчетности;
 - эффективность и результативность выполненных работ.
- 2.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ(услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
 - соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
 - отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
 - качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОУ.
- 2.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:
- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
 - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ОУ;
 - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОУ;
 - непосредственное участие в реализации национальных проектов.
- 2.7. Единовременная (разовая) премия может осуществляться в отношении работников последующим показателям:
- за победу в профессиональных конкурсах;
 - в связи с государственными или профессиональными праздниками;
 - за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы.

3. Порядок, установления стимулирующих выплат.

- 3.1. Работникам ОУ, в том числе заместителям заведующего могут быть установлены выплаты стимулирующего характера
- 3.2. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда. Порядок, размеры условия выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются настоящим Положением, с учетом решения Общего собрания.
- 3.3. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться как за счёт стимулирующей Части ФОТ, так и за счёт средств, направленных из экономии ФОТ (вакансии, листки временной нетрудоспособности, отпуска без

сохранения заработной платы)

- 3.4. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:
- ученую степень;
 - почетное звание;
 - качественные показатели деятельности ОУ.
- 3.5. Педагогическим работникам, заместителям заведующего, деятельность которых связана образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года №1989-ЗТО «Об образовании». Руководителю ОУ указанные выплаты устанавливаются работодателем. Педагогическим работникам, заместителям заведующего, указанные выплаты устанавливаются руководителем ОУ в размере 10 % от ставки должностного оклада.
- 3.6. Выплаты могут устанавливаться как в процентном, так и в денежном выражении к окладу. Надбавки могут устанавливаться на определенный период, за определенный период и (или) за выполнение конкретного объема работ.
- 3.7. Выплаты за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам ОУ по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.
- 3.8. Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.
- 3.9. Для оценки качества и результативности работников, Общее собрание разрабатывает шкалу оценки, позволяющая объективно оценить деятельность работника. Условия, порядок, размеры, шкала оценивания для установления выплат стимулирующего характера определяется ОУ самостоятельно. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику ОУ.
- 3.10. *Общее собрание по установлению стимулирующих выплат.*
Члены Общего собрания:
- рассматривают оценочные листы эффективности и результативности педагогов по итогам за год, месяц, квартал, показывают оценки труда работников ОУ;
 - принимают решения о соответствии деятельности работника, требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты для административного персонала и рабочего персонала;
 - обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
 - принимают решение о лишении работника премии.
- Общее собрание оформляет протокол, который подписывается председателем и представителем коллектива.
Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего.
- 3.11. Педагогические сотрудники ОУ самостоятельно заполняют Оценочный лист эффективности и результативности деятельности педагогических работников - на 01.09 по итогам года, по итогам месяца, квартала, полугодия (Приложения №1-2).
- 3.12. После заполнения карт критерии оценки интенсивности и результативности труда (далее карта) сотрудниками ОУ назначается заседание общего собрания, где проверяется достоверность заполнения карт, рассматривается возможность начисления дополнительных баллов или вычета штрафных баллов, происходит окончательное обсуждение о назначении стимулирующих выплат работникам ОУ.
- 3.13. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ зависят от объема финансовых средств доведенных учредителем до ОУ. Стоимость балла определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда (в данном отчетном периоде) на общую сумму баллов. 1 балл равен 1% оклада конкретного сотрудника.

- 3.14. Единовременные стимулирующие выплаты могут устанавливаться всем работникам ОУ. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются в суммовом выражении (рублях), оформляется приказом заведующего ОУ (Приложения №3-4).

4. Порядок уменьшения или отмены стимулирующих выплат.

- 4.1. Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом заведующей ОУ с указанием причин, на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.
- 4.2. Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:
- детский травматизм по вине работника – 100%
 - невыполнение режима дня воспитанников – 30%;
 - несвоевременное и (или) некачественное написание планов – 20%;
 - неисполнение приказов и распоряжений заведующей ОУ – 10%;
 - нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 25%;
 - халатное отношение к сохранности материально – технической базы - 10 %;
 - пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри детского и на других уровнях - 10 %;
 - нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда – 50%;
 - обоснованные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – 50%;
 - замечания проверяющих служб и контролирующих органов – 100%.
- 4.3. Все случаи депремирования рассматриваются заведующей совместно с Управляющим советом ОУ в индивидуальном порядке в каждом случае.

5. Материальная помощь сотрудникам.

- 5.1. Работникам ОУ, в т.ч. заведующему, заместителю руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.
- 5.2. Решение об оказании работнику ОУ материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий ОУ на основании личного заявления работника.
- 5.3. Материальная помощь может выплачиваться:
- в связи со смертью близких родственников(родители, муж, жена, дети);
 - при несчастных случаях (авария, травма, пожар, кража, стихийное бедствие и т.п.);
 - в связи с тяжелым материальным положением (на приобретение лекарств или платное лечение);
 - в случае длительного больничного листа; покупка одежды, обуви, мебели;

- для проведения ремонтных работ;
- оплату профессиональной переподготовки или курсов, повышения квалификации;
- выплату кредита и т.п. - предоставление договоров платных медицинских услуг, товарные чеки
- на товары и услуги;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70 лет), свадьбами, рождением ребенка и иными
- обстоятельствами.

5.4. Решение об оказании заведующему ОУ материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

6. Заключительное положение.

6.1. Положение принимается на Общем собрании коллектива ОУ.

6.2. Изменения в настоящее положение могут вноситься в соответствии с действующим законодательством и Уставом ОУ.

6.2. Настоящее положение утверждается приказом заведующего ОУ и вступает в силу с момента подписания.

6.3. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Приложение № 1

к Положению о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ № 4

Оценочный лист эффективности деятельности педагогических работников по итогам года на 01.09.					
Критерии	Методика расчета / показатели, критерии	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочные баллы	
Качество образовательной деятельности	1.1 Качественное усвоение основной образовательной программы ОУ (по результатам мониторинга, наличие полного пакета документов)	10			
	1.2 Личный творческий вклад в создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС дошкольного образования.	15			
	1.3 Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж ОУ, учителей образовательного процесса	10			
	1.4 Наличие собственных методических и дидактических разработок, пособий, рекомендаций, применяемых в реализации ООП.	15			
	1.5 Эффективное использование здоровьесберегающих технологий, высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	20			
	1.6 Создание инновационной образовательной среды: использование современных технологий, применение новых форм организации учебного процесса.	20			
	1.7 Повышение квалификации в течение учебного года.	15			
	1.8 Организация работы по индивидуальному образовательным маршрутам.	15			
	Взаимодействие ссоциумом.	1.9. Посещаемость воспитанников: 80-90% 70% 60%	20 10 5		
		2.1 Работа с неорганизованными детьми, социумом; в консультативном центре ОУ	15		
2.2. Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных услуг. Снижение частоты обеспокоенных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций, взаимодействие педагога с семьями воспитанников		10			
2.3. Показ открытых мероприятий для педагогов на РМО и секциях города.		30			
2.4. Привлечение родителей (законных представителей) к участию в мероприятиях ОУ		10			
2.5. Работа с благотворительными организациями и спонсорами.	10				

<p>Результативность методической и инновационной деятельности педагога</p>	<p>2.6. Просветительская работа с родителями (законными представителями) по актуальным проблемам (терроризм, экстремизм, коррупция, и т.п.)</p> <p>3.1 Работа в творческих группах, консультативных центрах, проведение открытых мероприятий, мастер – классов, в том числе для родителей: - ДОУ, - города, - области.</p> <p>3.2. Методические разработки, презентации, проекты представление их на педсоветах, семинарах, методических объединениях и т.п. на уровне -ОУ, -города,-области.</p> <p>3.3. Участие педагогов в конкурсах, вебинах и других мероприятиях, проводимых различными организациями через интернет – ресурсы; их результативность на муниципальном, областном и всероссийском уровне (за призовое место +5 баллов)</p> <p>3.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, проводимых всоответствии с планом работы: - ОУ, комитета по образованию г. Ефремова, - министерства образования Тульской области, результативности (призовые места)</p> <p>3.5. Участие воспитанников ОУ, в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях ДОУ на муниципальном и региональном уровне. (за призовое место +5 баллов)</p> <p>3.6. Участие воспитанников в интернет-конкурсах на муниципальном региональном, всероссийском уровне. (за призовое место +5 баллов)</p>	<p>10</p> <p>5/10/20</p> <p>5/10/20</p> <p>10/20/30</p> <p>10/20/30</p> <p>10/15/20</p> <p>10/20/30</p>	
<p>Иные выплаты</p>	<p>4.1. Работа с детьми ОВЗ, инвалидами, группами раннего возраста</p> <p>4.2. Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет</p> <p>4.3. Активное участие в хозяйственной жизни ОУ(благоустройство ОУ и территории)</p> <p>4.4.Исполнение функций наставника.</p> <p>4.5 Строгое выполнение санитарно-эпидемиологических правил, норм охраны труда, противопожарных правил, требований гражданской обороны.</p> <p>4.6. Публикация в печатном издании</p> <p>4.7. Ведение собственной страницы сайта ДОУ</p> <p>4.8. Руководителям РМО</p> <p>4.9. Получение наград, званий</p>	<p>20</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>1-10</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>10</p>	

Оценочный лист эффективности и результативности деятельности педагогических работников за месяц, квартал, полугодие				
Критерии	Методика расчета / показатели, критерии	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочные баллы
Качество образовательной деятельности	1.1 Качественное усвоение основной образовательной программы ОУ (по результатам мониторинга, наличие полного пакета документов)	10		
	1.2 Личный творческий вклад в создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС дошкольного образования.	15		
	1.3 Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж ОУ, участников образовательного процесса	10		
	1.4 Наличие собственных методических и дидактических разработок, пособий, рекомендаций, применяемых в реализации ООП.	15		
	1.5 Эффективное использование здоровьесберегающих технологий, высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	20		
	1.6 Создание инновационной образовательной среды: использование современных технологий, применение новых форм организации учебного процесса.	20		
	1.7 Организация работы по индивидуальному образовательным маршрутам.	15		
	1.8. Посещаемость воспитанников: 80-90% 70% 60%	20 10 5		
Взаимодействие ссоциумом.	2.1 Работа с неорганизованными детьми, социумом; в консультативном центре ОУ	15		
	2.2. Показ открытых мероприятий для педагогов на РМО и секциях города.	30		
	2.3. Привлечение родителей (законных представителей) к участию в мероприятиях ОУ	10		
	2.4. Работа с благотворительными организациями и спонсорами.	10		
	2.5. Просветительская работа с родителями (законными представителям) по актуальным проблемам (терроризм, экстремизм, коррупция, и т.п.)	10		
Результативность методической и инновационной деятельности педагога	3.1 Работа в творческих группах, консультативных центрах, проведение открытых мероприятий, мастер – классов, в том числе для родителей: - ДОУ, - города, - области.	5/10/20		
	3.2. Методические разработки, презентации, проекты представление их на педсоветах, семинарах, методических объединениях и т.п. на уровне -ОУ, -города,-области.	5/10/20		

	<p>3.3. Участие педагогов в конкурсах, вебинах и других мероприятиях, проводимых различными организациями через интернет – ресурсы; их результативность на муниципальном, областном и всероссийском уровне (за призовое место +5 баллов)</p> <p>3.4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, проводимых в соответствии с планом работы: - ОУ, комитета по образованию г. Ефремова, - министерства образования Тульской области, результативности (призовые места)</p> <p>3.5. Участие воспитанников ОУ, в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях ДОУ на муниципальном и региональном уровне. (за призовое место +5 баллов)</p> <p>3.6. Участие воспитанников в интернет-конкурсах на муниципальном региональном, всероссийском уровне. (за призовое место +5 баллов)</p>	10/20/30	
Иные выплаты	<p>4.1. Активное участие в хозяйственной жизни ОУ(благоустройство ОУ и территории)</p> <p>4.2. Исполнение функций наставника.</p> <p>4.3. Строгое выполнение санитарно-эпидемиологических правил, норм охраны труда, противопожарных правил, требований гражданской обороны.</p> <p>4.4. Публикации в печатном издании</p>	20 10 1-10	
		20	

Приложение № 3
к Положению о порядке и условиях выплат
стимулирующего характера работникам МКДОУ № 4

Показателя оценки труда заместителей заведующего ОУ.

Заместитель заведующей по воспитательной и методической работе:

п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1	Проведение разных видов мониторинга качества образования.	20
2	Разработка программ и технологий, внедрение новой практики работы по достижению современных результатов образования	25
3	Результативность оказания методической помощи педагогам по повышению квалификационного уровня	10
4	Процент наличия категорий у педагогов от общего числа: 80-90% 80-100%	10 15
5	Наличие системы работы, эффективность и результативность работы с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей.	15
6	Создание современного информационного поля и пропаганда педагогических идей.	10
7	Организация работы с социумом, неорганизованными детьми и родителями (работа консультативного пункта).	10
8	Стабильно высокий уровень организации работ по реализации основной образовательной программы	15
9	Результативное участие ОУ в различных конкурсах	5
0	Активное участие в мероприятиях, способствующих повышению имиджа учреждения и корпоративной культуры	10
1	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	10
2	Получение наград, званий.	10

Заместитель заведующей по хозяйственной работе:

п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1	Результативное и качественное взаимодействие с организациями, осуществляющими ремонтно-техническое обслуживание	20
2	Контроль за бережным отношением к имуществу, экономии электричества, газа, воды.	5
3	Контроль за поставками, согласно выделенных бюджетных средств.	10
4	Качественная подготовка к отопительному сезону.	10
5	Эффективность работы по обеспечению безопасности ОУ.	10
6	Интенсивность и эффективность работ по осуществлению оперативного материально-технического, ресурсного обеспечения образовательного процесса	15
7	Привлечение спонсорских средств, качественное проведение ремонтных работ.	15
8	Активное участие в мероприятиях, способствующих повышению имиджа учреждения и корпоративной культуры	5
9	Высокое качество организации работ по обеспечению санитарно-гигиенических норм в ОУ в соответствии с СанПиН.	5
0	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	10

Показателя оценки труда работников ОУ.

Младшие воспитатели:

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1.	Личный творческий вклад в создании развивающей среды в соответствии с современными требованиями	15
2.	Плодотворное сотрудничество с воспитателем. Помощь воспитателю в организации и проведении педагогического процесса.	8
3.	Стабильно высокая посещаемость дошкольников	5
4.	Сложность и напряженность в работе с детьми раннего возраста (до 3-х лет) и (или) с детьми ОВЗ	5
5.	Активное участие в различных мероприятиях (утренниках, праздниках, соревнованиях и т.д., а так же в хозяйственных работах)	12
6.	Инициативное выполнение работ не предусмотренных должностной инструкцией, но необходимых производству. Творческий подход в выполнении распоряжений, приказов.	10
7.	Освоение компьютерных технологий и использование их в работе. Участие в работе сайта детского сада	20
8.	Привлечение спонсорских средств, участие в ремонтных работах.	7
9.	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды. Экономия электроресурсов, воды.	5
10.	Взаимодействие с сотрудниками (отсутствие производственных конфликтов, взаимозаменяемость).	3
11.	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	10

Делопроизводитель:

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1	Периодическое размещение на сайте в Интернете информации о деятельности ОУ, освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	10
2	Ведение и систематизацию архива ОУ	15
3	Успешная работа ЕИС «Сетевой город» и «Е- услуги»	25
4	Обеспечение своевременного составления, представления отчетной документации	10
5	Качественное ведение личных дел воспитанников.	10
6	Использование новых информационных технологий	5
7	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	10
8	Привлечение спонсорских средств, участие в ремонтных работах.	15

Специалист по закупкам:

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1	Подготовка экономических расчётов при организации закупок.	25
2	Эффективное взаимодействие с заместителями заведующего по сверке поступления и расходования продуктов питания и различных материалов.	15

3	Обеспечение своевременного составления, представления отчетной документации в централизованную бухгалтерию	10
4	Систематическое обновление сайта bus.gov.ru, работа на различных электронных площадках.	10
5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5
6	Личный творческий вклад в создании развивающей среды в соответствии с современными требованиями	10
7	Привлечение спонсорских средств, участие в ремонтных работах.	15
8	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	10

Повар

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1	Участие в составлении десятидневного меню, строгое выполнение технологического процесса	10
2	Правильное и своевременное ведение документации по пищеблоку, в соответствии с СанПиНом	10
3	Проведение дополнительных мероприятий по организации детского питания (дегустация блюд родителями, беседы о правильном питании и т.п.)	20
4	Качество и постоянство контроля за работниками пищеблока	10
5	Освоение компьютерных технологий и использование их в работе.	10
6	Участие в работе сайта детского сада	15
7	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	10
8	Привлечение спонсорских средств, участие в ремонтных работах.	15

Повар, кухонный работник:

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1	Приготовление диетического питания нуждающимся по медицинским показаниям воспитанникам.	20
2	Проведение дополнительных мероприятий по организации детского питания (дегустация блюд родителями, беседы о правильном питании и т.п.)	20
3	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды, инвентаря	5
4	Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.	5
5	Освоение компьютерных технологий и использование их в работе.	10
6	Участие в работе сайта детского сада	15
7	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	10
8	Привлечение спонсорских средств, участие в ремонтных работах.	15

Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастелянша:

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1	Строгое соблюдение срока стирки и смены белья	5
2	Сохранность технологического оборудования, спец. одежды, инвентаря	5
3	Пошив игровых костюмов, принадлежностей для кукольных уголков и др.	15
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5
5	Инициативный подход к созданию интерьера ОУ	10

6	Участие в работе сайта детского сада, владение компьютерными технологиями и использование их в работе.	15
7	Активное участие в общественной жизни ОУ (субботники, спортивные соревнования и т.п.)	15
8	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	10
9	Привлечение спонсорских средств, участие в ремонтных работах.	20

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, техник, сторож:

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1	Своевременное устранение неполадок, мешающих нормальной работе ОУ	10
2	Сохранность технологического оборудования, спец. одежды, инвентаря	5
3	Инициативное выполнение работ не предусмотренных должностной инструкцией, но необходимых производству. Творческий подход в выполнении распоряжений, приказов.	15
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5
5	Проявление инициативы, рацпредложений	5
6	Участие в работе сайта детского сада, владение компьютерными технологиями и использование их в работе.	15
7	Активное участие в общественной жизни ОУ (субботники, спортивные соревнования и т.п.)	15
8	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	10
9	Привлечение спонсорских средств, участие в ремонтных работах.	20

Уборщик служебных помещений, дворник:

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1.	Инициативное выполнение работ не предусмотренных должностной инструкцией, но необходимых производству. Творческий подход в выполнении распоряжений, приказов.	15
2.	Активное участие в общественной жизни ОУ (субботники, спортивные соревнования и т.п.)	15
3.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5
4.	Проявление инициативы, рацпредложений	10
5.	Своевременное устранение неполадок, мешающих нормальной работе ОУ	10
6.	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	10
7.	Привлечение спонсорских средств, участие в ремонтных работах.	15
8.	Взаимодействие с сотрудниками (отсутствие производственных конфликтов, взаимозаменяемость).	5

В данном документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
9 (девятъ) листов

Заведующий _____ Федосеева Т.Н.

