

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ д/с № 4 п. Красный Октябрь
__Кузьмина А.Н.____ (ФИО)

Утверждено:

приказ МБДОУ д/с № 4 п. Красный
Октябрь

от « 12 » 01 2017 №5-р
Зав. МБДОУ д/с №4
М.А. Гусаровой



**Положение о
порядке установления
стимулирующих ,компенсационных и иных
выплат**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат (далее – Положение) – локальный нормативно-правовой акт муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 п. Красный Октябрь (далее – ДООУ), регламентирующий формы, условия и порядок установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, иных выплат работникам ДООУ.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества выполняемой ими работы, стимулирования их профессионального роста, развития творческой инициативы и обеспечения их социальной защищённости, а также в целях повышения трудовой дисциплины и закрепления квалифицированных кадров.

1.3. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы», другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Владимирской области, регулирующими трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения, Постановлением администрации муниципального образования Гусь-Хрустальный район (муниципальный район) Владимирской области от 31.12.2014 № 1913 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования Гусь-Хрустальный район (муниципальный район)», Уставом ДООУ, Коллективным договором.

1.4. Положение распространяется на всех работников ДООУ, осуществляющих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.5. Общий размер выплат работникам ДООУ не ограничивается и определяется в зависимости от выполняемого ими дополнительного объёма работ, их качества и (или) интенсивности, устанавливается приказом заведующего ДООУ по согласованию с профсоюзным органом в пределах выделенных средств по фонду оплаты труда.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ осуществляются за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Размеры выплат стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом заведующего ДООУ, согласованным с профсоюзным органом.

1.8. Стимулирующие выплаты к должностному окладу заведующего ДООУ устанавливаются нормативно-правовым актом учредителя в пределах выделенных средств по фонду оплаты труда ДООУ.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании карт специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест):

- сотрудникам, работающим с применением химических веществ (моющими и дезинфицирующими средствами) – **12%** (рабочему по стирке белья, младшим воспитателям, подсобным (кухонным) работникам, уборщикам служебных помещений);

- сотрудникам, работающим у горячих плит и использующих другое оборудование повышенной опасности при приготовлении пищи – **12%** (поварам);

- завхозу – **4%**

- **заведующему производством - 4%**

- сотрудникам, обслуживающим котельные – **12%** (кочегары, операторы котельной).

2.1.2. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.3. Оплата труда в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. На основании решения комиссии по аттестации рабочих мест у повара увеличивается очередной отпуск, производится доплата до 7 календарных дней.

2.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.1.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.1.6. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.1.7. Оплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ДОУ сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников ДОУ в соответствии с настоящим Положением и другими локальными нормативно-правовыми актами ДОУ в пределах выделенных средств по фонду оплаты труда с учётом мнения профсоюзного органа.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и напряжённость труда;

- выплаты за качество выполняемой работы и высокие результаты профессиональной деятельности;

- премиальные выплаты по итогам работы **за квартал и (или) календарный год.**

3.3. Стимулирующие выплаты работникам ДОУ за интенсивность и напряжённость труда, качество и высокую результативность профессиональной деятельности предоставляются по итогам работы за месяц с учётом показателей (критериев) по каждой должности и оцениваются по бальной системе (для педагогических работников), а также в процентном выражении и абсолютных суммах (приложение 2).

3.4. В случае корректировки стимулирующей части фонда оплаты труда в связи с отсутствием или недостатком соответствующих бюджетных финансовых средств, заведующий ДОУ по согласованию с профсоюзным органом своим приказом вправе приостановить осуществление выплат стимулирующего характера, уменьшить или отменить выплату.

3.5. Для оценки качества и результативности профессиональной деятельности каждого работника ДОУ по показателям (критериям) в процентном выражении и абсолютных суммах, а также определения количества набранных баллов педагогическими работниками, в ДОУ создаётся экспертная комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – экспертная комиссия), деятельность которой регламентируется Положением о деятельности экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (приложение 1).

3.6. Размер выплаты стимулирующего характера в денежном выражении каждому педагогическому работнику ДОУ в месяц определяется по следующей формуле:

$СВ_p = (\Phi_{св} : СБ_{вр}) \times СБ_p$, где:

$СВ_p$ - стимулирующая выплата конкретному педагогическому работнику в месяц в рублях;

$\Phi_{св}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогических работников в месяц в рублях (далее – фонд стимулирующих выплат);

$СБ_{вр}$ – сумма баллов, которые возможно максимально набрать по показателям (критериям) оценки качества и результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников ДОУ;

$СБ_p$ - сумма баллов конкретного педагогического работника ДОУ в месяц по показателям (критериям) оценки качества и результативности его профессиональной деятельности.

Стоимость 1 балла в рублях может меняться в пределах фонда стимулирующих выплат.

3.7. Экспертная комиссия может принять решение о снижении суммарного количества баллов педагогического работника ДОУ, выплат в процентном выражении и абсолютных суммах в следующих случаях:

- обоснованные жалобы со стороны родителей и сотрудников ДОУ;
- обоснованные замечания со стороны администрации (при нарушении исполнительской дисциплины, несоблюдение должностной инструкции, некачественное ведение документации и пр.);
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и норм педагогической этики;
- высокий уровень заболеваемости воспитанников;
- наличие травматизма среди воспитанников;
- несоблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- грубые нарушения правил пожарной безопасности, охраны труда и санитарно-эпидемиологического режима;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы ДОУ.

4. Иные выплаты

4.1. Работникам ДОУ может выплачиваться материальная помощь с учётом мнения профсоюзного органа в пределах выделенных средств по фонду оплаты труда, в следующих случаях:

- премиальные выплаты к праздникам .
- юбилейные даты в связи с выходом на пенсию (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) – 5000 рублей;
- юбилейные даты (начиная с 50 лет) –до 5000 рублей;

- длительное лечение, операция (при наличии справки) –до 5 000 рублей;
 - тяжёлое материальное положение, вызванное утратой или повреждением имущества в результате стихийных бедствий или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, крупные кражи и пр.) – до 10 000 рублей;
 - погребение (родитель, супруг, ребёнок) –до 5 000 рублей.
- 4.2. Иные выплаты (материальная помощь) не являются вознаграждением за труд и направлены на социальную поддержку работников ДОУ и соблюдение их прав.

Положение о деятельности экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

1. Положение о деятельности экспертной комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия) регламентирует деятельность Комиссии для оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 п. Красный Октябрь (далее – ДОО) в целях распределения выплат стимулирующего характера.

Комиссия организует и проводит экспертизу деятельности всех категорий работников ДОО согласно разработанным и утверждённым показателям (критериям) оценки качества и результативности их профессиональной деятельности по бальной системе (для педагогических работников), а также в процентном выражении и абсолютных суммах.

2. Основными задачами Комиссии являются:

- стимулирование и мотивация работников ДОО на повышение качества образовательного и воспитательного процесса, на развитие их творческой инициативы и активности;
- предоставление работникам ДОО возможности повысить уровень оплаты труда.

2. Функции Комиссии:

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников ДОО в соответствии с показателями (критериями) оценки качества и результативности профессиональной деятельности, утверждёнными Положением о порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат (далее – Положение);

- принимает решение о соответствии деятельности работника ДОО требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе в их установлении;

- запрашивает дополнительную информацию в пределах своей компетенции.

4. Состав Комиссии избирается общим собранием работников ДОО и утверждается заведующим.

Комиссия избирается в составе **(3-5)** человек, в число которых входит председатель профсоюзного органа ДОО, представители педагогического и обслуживающего персонала.

Члены Комиссии избирают председателя.

Председатель проводит заседания Комиссии, контролирует выполнение принятых решений.

5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Заседание Комиссии может быть инициировано её председателем, педагогическим советом ДОО, заведующим.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение принимается простым большинством голосов.

6. Организация деятельности Комиссии.

6.1. Работники ДОО в установленные сроки предоставляют в Комиссию документы по показателям (критериям) оценки качества и результативности их профессиональной деятельности (далее – оценочный лист).

6.2. Комиссия рассматривает оценочный лист деятельности работника ДОО и принимает решение о размере стимулирующих выплат в баллах, процентах, абсолютных суммах.

6.3. В Комиссии оформляется протокол с итоговым оценочным листом и подсчётом выплат стимулирующего характера в денежном выражении согласно формуле п. 3.6. Положения. Результаты работы Комиссии (протокол) передаются заведующему ДОО для издания приказа о выплатах стимулирующего характера работникам ДОО за текущий месяц.

6.4. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку, запрашивать дополнительную информацию у администрации ДОО и работников в пределах своей компетенции.

6.5. Комиссия обязана ознакомить, а работники ДООУ в свою очередь имеют право ознакомиться с итоговым оценочным листом индивидуально.

6.6. С момента знакомства работников ДООУ с итоговым оценочным листом в течение 2-х дней работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой качества и результативности их профессиональной деятельности по установленным показателям (критериям). Основанием для подачи такого заявления может быть факт нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

6.7. Заведующий ДООУ инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника, не согласного с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней со дня принятия заявления. В случае установления нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения и внести изменения в итоговый оценочный лист.

**Показатели (критерии) оценки качества и результативности
профессиональной деятельности работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 4 п. Красный Октябрь
(оценочный лист)**

Показатели (критерии) оценки работы педагога (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, социальный педагог и др.)	баллы	проце- нты	абсол. сумма (тыс. руб.)	Оценка педаго- га	Оценка Комис- сии
Работа в условиях подготовки и введения ФГОС ДО		20			
Экспериментальная работа (уровни региональный / муниципальный)		15			
Разработка авторских программ / проектная деятельность		20			
Участие в работе творческих групп, в т.ч. по разработке образовательной программы и т.д.		10			
Участие в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, выставках и др.: - на федеральном уровне (призовое место/участие); - на региональном (призовое место/участие); - на муниципальном (призовое место/участие); - на уровне ДОУ (участие/призовые места)		20 15 10 5			
Проведение педагогами открытых мероприятий (семинаров, педсоветов, презентаций) на уровне: - федеральном / региональном; - муниципальном / на уровне поселения; - ДОУ		15 10 5			
Результативное распространение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта на уровне: - региональном; - муниципальном; - ДОУ		15 10 5			
Работа педагога по подготовке воспитанников группы к участию в конкурсах, фестивалях, выставках, и т.д. на уровне: - федеральном (1 ребёнок / несколько детей); - региональном (1 ребёнок / несколько детей); - муниципальном / на уровне поселения (за каждого ребёнка); - ДОУ		3а1р. 10 7 5			
Создание продуктивной системы методической работы ДОУ: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов и т.д. (для старшего воспитателя)		10			
Высокий уровень организации и контроля (мониторинг) образовательного процесса (для старшего воспитателя)					
Организация аттестации педагогических работников (для старшего воспитателя)					

Высокие результаты диагностики освоения программы воспитанниками		20			
Эффективная работа с родителями (нетрадиционные формы работы, привлечение родителей к проводимым мероприятиям, информационные материалы и др.)		10			
Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны родителей		10			
Посещаемость групповых родительских собраний не менее 75%		10			
Отсутствие задолженности по родительской плате в группе		10			
Сбор родительской платы		5			
Посещаемость группы детьми составляет: свыше 90%; от 80% до 90%; от 70% до 80%		10 7 5			
Низкий уровень заболеваемости в месяц: 1 случай (1-2 случая для групп раннего возраста); 2 – 3 случая (3-5 случаев для групп раннего возраста)		7 5			
Возрастные трудности (адаптация воспитанников, привитие гигиенических навыков ,проведение занятий где 5-ть возрастных подгрупп, присмотр и уход в группах раннего возраста)		20			
Работа в условиях разновозрастной группы		10			
Результативное применение здоровьесберегающих технологий (закаливание, гимнастика после сна, массаж и т.д.)		10			
Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья		20			
Работа с одарёнными детьми по развитию их творческих способностей		10			
Работа с детьми из социально неблагополучных (проблемных) семей и их родителями		20			
Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке детей к утренникам, новому учебному году, в условиях карантина и т.п.)		10			
Участие в праздничных утренниках, спортивных праздниках и т.п. - ведущий праздника; - исполнение роли большого объёма; - исполнение роли малого объёма; - оказание помощи в проведении праздников		20 20 10 10			
Повышение квалификации (сверхнормативное): тематические, проблемные курсы; работа по самообразованию		10			
Работа с компьютером: - оформление документации, информационных материалов; - создание презентаций; подготовка публикаций; - работа с сайтом; - работа в АИС «БАРС. Образование – Детский Сад»		10 15 15 15			
Эффективность организации предметно-пространственной среды в групповых помещениях; изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов в соответствии с ФГОС ДО		20			
Заведование музыкальным, физкультурным залами, «Русской избой», театральной студией, изостудией, детским кафе,		20			

фитобаром, комнатой сказок, экологической комнатой, кабинетом ПДД, фильмотекой, библиотекой, аудио-видеотекой, «живым уголком» и т.д.					
Проведение студийно-кружковой работы (при наличии программы, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий) за пределами рабочего времени		20			
Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в различных комиссиях, профсоюзном органе, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента)		10			
Активное участие в общественных работах и мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.д.), а также выполнение сезонных работ (уборка снега, уборка листьев, посадка цветов на клумбах, их полив, заготовка ягод, фруктов, лекарственных трав и т.д.)			До 1000 руб.		
Посещение семей риска, связанную с социальной опасностью		10			
Изготовление декораций, атрибутов, костюмов, информационных материалов к различным мероприятиям			До 1000 руб.		
Оформление дизайна помещений детского сада, оборудование и оформление участков			До 1000 руб.		
Проведение с детьми мероприятий в нетрадиционной форме (краткосрочный – однодневный проект , развлечение, день открытых дверей)			До 1000 руб.		
Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДООУ (консультации, подготовка материалов и т.д.)		10			
За эффективное решение воспитательно-образовательных задач с привлечением спонсоров		15			
Эффективная работа по улучшению имиджа ДООУ		10			
Участие в приносящей доход деятельности		20			
Организация отдыха сотрудников		10			
Сопровождение воспитанников при подвозе			1000 руб.		
Работа с «неорганизованными детьми»		10			
Наличие отраслевых (федеральных) наград		5			
Работа без больничных листов		5			
Работа в условиях форс-мажорных обстоятельств		10			

Показатели (критерии) оценки работы Младший воспитатель	Сумма, %
Работа на группе раннего возраста (адаптация и привыкание детей к ДООУ, привитие детям гигиенических навыков, присмотр и уход, возрастные трудности воспитания и образования)	15
Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми; подготовка к занятиям	10
Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий; одевании и раздевании детей	10
Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению санитарного состояния группы	10

Увеличение объема работ в связи с противоэпидемическими мероприятиями, дополнительной работой по гигиеническому уходу за детьми (в случаях энуреза, отравления детей), в период летней оздоровительной кампании, в зимний период (сушка одежды детей), в связи с другими форс-мажорными обстоятельствами (в т. ч. отключение электричества, водоснабжения и пр.)	15
Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновлении интерьера	15
Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям	10
Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	10
Активное участие в общественных работах и мероприятиях ДООУ (уборках, ремонте, субботниках, посадке растений, заготовке ягод, фруктов, лекарственных трав и пр.)	10
Своевременная подготовка ДООУ к зимнему и весенне – летнему сезонам	5
Качественное выполнение требования СанПин по соблюдению санэпидрежима	10
Наличие в группе детей раннего возраста	10

Показатели (критерии) оценки работы Завхоз	Сумма, %
Налаживание связей с поставщиками, спонсорами; заключение договоров и пр.	200
Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	50
Ведение документации по питанию : журнал бракеража сырой и готовой продукции, подготовка и сдача отчета по питанию , подготовка и оформление заявок на продукты питания, ненормированный рабочий день .	300
Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала	100
Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению санитарного и противопожарного состояния ДООУ и прилегающей территории	100
Осуществление контроля выполнения работниками ДООУ правил эксплуатации выданного имущества	100
Активное участие в общественных работах и мероприятиях ДООУ (уборках, ремонте, субботниках, посадке растений, заготовке ягод, фруктов, лекарственных трав и пр.)	100
Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновлении интерьера	50
Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям	50
Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	50
Своевременная подготовка ДООУ к зимнему и весенне – летнему сезонам	50
Ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления	50
Участие в приносящей доход деятельности	100
Работа в условиях форс-мажорных обстоятельств	100

Показатели (критерии) оценки работы Повар	Сумма, %
Сложность работы по двум меню	15
Использование особых технологий (в т.ч. дополнительных) приготовления блюд для детей раннего и младшего дошкольного возраста (сложность приготовления, дополнительное время)	20
Использование технологических (в т.ч. дополнительных) режимов (операций), направленных на сохранение биологической ценности блюд, сохранение в них витаминов и минеральных веществ	20
Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению санитарного состояния пищеблока	10
Работа в условиях форс-мажорных обстоятельств (в т.ч. отключение электричества, водоснабжения, поломка оборудования и пр.)	10
Активное участие в общественных работах и мероприятиях ДООУ (уборках, ремонте,	10

субботниках, посадке растений, заготовке ягод, фруктов, лекарственных трав и пр.)	
Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновлении интерьера	10
Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям	10
Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.	10
Своевременная подготовка ДООУ к зимнему и весенне – летнему сезонам	10
Выполнение обязанностей не входящих в круг должностных (обязанности подсобного рабочего)	20
Участие в приносящей доход деятельности	10

Показатели (критерии) оценки работы Заведующий производством	Сумма, %
Ведение документации по питанию : журнал бракеража сырой и готовой продукции, подготовка и сдача отчета по питанию, ненормированный рабочий день.	20
Осуществление качественного контроля за работой кухонного работника, за санитарным состоянием пищеблока	50
Налаживание связей с поставщиками, спонсорами, заключение договоров и пр.	10
Активное участие в общественных работах и мероприятиях ДООУ (уборках, ремонте, субботниках, посадке растений, заготовке ягод, фруктов, лекарственных трав и пр.)	10
Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновлении интерьера	10
Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям	25
Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.	10
Своевременная подготовка ДООУ к зимнему и весенне – летнему сезонам	10
Ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления	10
Участие в приносящей доход деятельности	10

Показатели (критерии) оценки работы Сантехник / электрик / плотник	Сумма, %
Обеспечение безаварийной работы всех видов сантехнического / электрического и прочего оборудования	100
Своевременность и качество ремонта оборудования, мебели	100
Увеличение объёма работ в связи с форс-мажорными обстоятельствами	100
Активное участие в общественных работах и мероприятиях ДООУ (уборках, ремонте, субботниках, посадке растений, заготовке ягод, фруктов, лекарственных трав и пр.)	100
Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновлении интерьера	50
Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям	100
Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.	100
Своевременная подготовка ДООУ к зимнему и весенне – летнему сезонам	
Ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления	100
Участие в приносящей доход деятельности	100
Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновлении интерьера	
Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям	100
Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.	
Своевременная подготовка ДООУ к зимнему и весенне – летнему сезонам	100
Ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления	100
Участие в приносящей доход деятельности	100

Показатели (критерии) оценки работы Сторож	Сумма, %
Соблюдение целостности охраняемого объекта, исправность сигнализационных устройств, систем пожаротушения, телефонной связи, освещения.	100
Правильность и адекватность действий работника в условиях форс-мажорных обстоятельств (в т. ч. проникновение в здание ДОУ посторонних лиц, кражи, теракт и пр.)	100
Активное участие в общественных работах и мероприятиях ДОУ (уборках, ремонте, субботниках, посадке растений, заготовке ягод, фруктов, лекарственных трав и пр.)	100
Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновлении интерьера	100
Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям	100
Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.	100
Своевременная подготовка ДОУ к зимнему и весенне – летнему сезонам	100
Ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления	100
Участие в приносящей доход деятельности	100

Показатели (критерии) оценки работы Кочегар /оператор котельной	Сумма, %
Правильность и адекватность действий работника в условиях форс-мажорных обстоятельств (в т. ч. в случаях аварий и неполадок оборудования)	150
Увеличение объёма работ в связи с неблагоприятными погодными условиями, заготовкой дров и др.	100
Активное участие в общественных работах и мероприятиях ДОУ (уборках, ремонте, субботниках, посадке растений, заготовке ягод, фруктов, лекарственных трав и пр.)	100
Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновлении интерьера	100
Изготовление декораций, атрибутов, костюмов к различным мероприятиям	100
Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.	100
Своевременная подготовка ДОУ к зимнему и весенне – летнему сезонам	100
Ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления	100
Участие в приносящей доход деятельности	100