

Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации учреждения

М.С.



Утверждено:

Председатель управляющего
совета МДОУ ЦРР № 21
Сырцова М.В.

Приказ № 10 от 10.04.2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

Центр развития ребенка – детский сад № 21

(МДОУ ЦРР № 21)

г.Истра

1.Общее положение

1.1. Положение об установлении выплат стимулирующего характера, премировании Муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее – Приложение) разработано в соответствии с главой 5 Положения «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребёнка – детский сад №21», утверждённого Приказом № 64/5 от 19.11.2019 г. заведующего, в целях повышения материальной заинтересованности работников МДОУ ЦРР №21 в повышении качества и результативности управлеченческой деятельности, развитии творческой активности и инициативы, повышении качества предоставления образовательных услуг, стимулирования деятельности квалифицированных кадров в системе образования.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат стимулирующего характера и премирования работникам МДОУ ЦРР №21.

1.3. Положение определяет показатели (критерии), за которые устанавливаются выплаты стимулирующего характера и премирования

2. Установление выплат стимулирующего характера.

2.1. МДОУ ЦРР №21 в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

2.2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаются локальными нормативными актами учреждения.
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные выплаты.

2.3.Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5 – кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

2.4. Руководителю МДОУ ЦПР №21 виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются Управлением образования городского округа Истра с учетом мнения представительного органа работников и утверждаются Постановлением Администрации городского округа Истра.

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежегодно с 1 января и 1 июля по результатам работы за предыдущее полугодие. Премирования и поощрительные выплаты производятся ежемесячно равными долями. В первом полугодии (с января по июнь включительно) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам второго полугодия предшествующего года. Во втором полугодии (с июля по декабрь включительно) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам первого полугодия текущего года.

Вновь поступившим сотрудникам стимулирующие выплаты выплачиваются после подведения итогов работы в МДОУ ЦПР №21 по результатам полугодия.

2.6. На основании решения Управляющего Совета МДОУ ЦПР №21 стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между различными категориями работников на основании расчета МКУ ЦБ.

2.7. Управляющий Совет в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, премирования работников МДОУ ЦПР №21 определяет размер надбавок и выплат стимулирующего характера (в %) руководителю МДОУ ЦПР №21 от доли стимулирующей части фонда оплаты труда руководящего состава.

2.8. На основании расчета МКУ ЦБ выплаты производятся по четырем категориям: Административно-управленческий аппарат: (заведующий, заместители, уборщицы, завхоз), Педагогический персонал, Учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели), младший обслуживающий персонал (все остальные сотрудники)

2.9. Выплаты административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам и младшим воспитателям производится за счет средств бюджета Московской области, младшему обслуживающему персоналу – за счет средств бюджета городского округа Истра.

2.10. Выплаты производятся поквартально. МКУ ЦБ предоставляет суммы стимулирующих за квартал отдельно по каждой категории работников. Выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

2.11. Сотрудники каждой категории самостоятельно оценивают свою работу, проставляя баллы по утвержденным критериям. Управляющий совет рассматривает результаты и добавляет или уменьшает баллы. Баллы сотрудниками выставляются по результатам работы в предыдущем полугодии. Выставленные баллы действительны для расчета стимулирующих выплат в двух последующих кварталах.

2.12. Баллы каждого сотрудника той или иной категории суммируются. Вся сумма, выделенная для определенной категории делится на общее количество баллов, таким образом определяется стоимость одного балла. Затем стоимость одного балла умножается на количество баллов, выставленных сотруднику, получается сумма, которую сотрудник получает за квартал. Полученная сумма делится на 3 месяца, получается сумма стимулирующих за месяц.

3. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, заместителям заведующего, старшему воспитателю

3.1 Премирование и поощрительные выплаты руководителю, заместителям заведующего, старшему воспитателю Заместителю заведующего по безопасности, заместителю заведующего по АХЧ, завхозу выплачиваются ежемесячно и оцениваются по показателям и критериям качества и результативности труда указанных в Приложении 1.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений

4.1 Выплаты работникам МДОУ ЦРР №21 устанавливаются на основании критерий самостоятельно заполненного сотрудником. На заседании Управляющего Совета учреждения проводится оценка критериев с возможностью снять или добавить баллы, выставленные сотрудником, при наличии оснований. Выплаты производятся по согласованию с профсоюзной организацией на основании Приказа работодателя.

4.2 Премирование и поощрительные выплаты работникам образовательных учреждений выплачиваются ежемесячно.

4.3 Условиями стимулирования педагогических работников и специалистов учреждения являются Критерии установленные в Приложении 2.

4.4 Установление выплат стимулирующего характера младшему обслуживающему персоналу МДОУ ЦРР №21 производится в соответствии с Приложением 3.

4.5. Лицам, работающим по совместительству в МДОУ ЦРР №21 выплаты стимулирующего характера не выплачиваются.

5. Основные критерии, влияющие на уменьшение выплат денежных вознаграждений или их лишения.

5.1. На 100% полностью:

- 5.1.1. При наличии дисциплинарного взыскания;
- 5.1.2. Однократное нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- 5.1.3 Однократное нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- 5.1.4. Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья и детей;
- 5.1.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (невнимательное отношение к детям);
- 5.1.6. При отсутствии заполненных критериев.
- 5.1.7. Детский травматизм по вине работника;
- 5.1.8. Однократное нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- 5.1.9.Нарушение норм субардинации, неисполнение приказов и устных распоряжений руководства ДОУ.
- 5.1.10. Отсутствие сохранности материальных ценностей;
- 5.1.11. Грубые нарушения при выполнении функциональных обязанностей.
- 5.1.12.Замечания Роспотребнадзора, МЧС и других проверяющих органов

5.2. Частично:

- 5.2.1. Недобросовестное выполнение функциональных обязанностей;
- 5.2.2. Невыполнение плана детодней;
- 5.2.3. Рост детской заболеваемости;
- 5.2.4. Халатное отношение к материально-технической базе МДОУ д/с № 21
- 5.2.5. Нарушение норм питания;
- 5.2.6. Нарушение трудовой дисциплины;
- 5.2.7. Пассивность в оказание помощи коллективу;
- 5.2.8. Несвоевременное прохождение медосмотров.

Приложение 1

Показатели эффективности деятельности руководителя, заместителя заведующего по ВМР, старшего воспитателя, заместителя по АХЧ, завхоза по безопасности, заместителя по АХЧ, завхоза

Показатели эффективности деятельности заведующего

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям	ЛОД	Основание	УО	Основание
		<ul style="list-style-type: none"> - Показатели знаний, умений и навыков детей по результатам диагностики. - Эффективный контроль за качеством воспитательного образовательного процесса в ДОУ (перспективное, календарное планирование и др.) - Использование в работе ДОУ дополнительных комплексных, парциальных программ и новых педагогических технологий. 	0-6	0-5				
1	<i>Качество и общедоступность общего образования в учреждении</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в работе районных методических объединений, организация и проведение семинаров, совещаний, мастер классов, круглых столов по вопросам повышения качества образования. - Участие в районных, региональных смотрах, конкурсах, викторинах. Наличие призёров. - Высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности. Разработка и внедрение авторских программ. 	0-2	20				
		Итого						
2	<i>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Создание предметно-развивающей среды в ДОУ, эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, групповых помещений и состояние территории. - Соответствие оборудования всем требованиям санитарных норм и норм безопасности. - Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и пребывания ребёнка (температуры, световой режим, режим подачи питьевой воды), комфортных санитарно-бытовых условий. 	0-3	10	0-2			

		<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения. 	0-3		
		<ul style="list-style-type: none"> - Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав. 	0-2		
3	Кадровые ресурсы учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие педагогического творчества (участие в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях). - Стабильность педагогического коллектива, привлечение и сохранение молодых специалистов. - Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров для внедрения новых образовательных технологий. <p>Доведение средней заработной платы педагогических работников к средней заработной плате в сфере общего образования в Московской области</p>	0-3	13	
4	Социальный критерий	<ul style="list-style-type: none"> - Организация кружковой работы в ДОУ. - Организация работы по обеспечению безопасной жизнедеятельности дошкольников. - Высокий уровень организации оздоровительной работы с воспитанниками. - Организация и результативность работы по ПДД, по предотвращению дорожно-транспортного травматизма. - Организация различных форм работы с родителями. (Клуб молодой семьи, клуб по интересам и др.) Работа в микрорайоне с неорганизованными детьми. - Сотрудничество с различными социокультурными учреждениями и учреждениями здравоохранения 	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 12		
5	Эффективность управления и деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение государственно-общественного характера управления в ДОУ (Совет ДОУ, Попечительский совет, Управляющий совет и др.). - Наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об образовательной и финансово-хозяйственной деятельности ДОУ. 	0-3 0-3	20	

	<ul style="list-style-type: none"> - Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) - Внедрение информационно-коммуникационных технологий в процесс управления ДОУ (наличие факса, электронной почты и др.) - Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в ДОУ и уровень решения конфликтных ситуаций. 	0-6		
	<ul style="list-style-type: none"> - Итоги муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства, социально-экономического развития («Воспитатель Года» «Лучшая группа детского сада» и др.) 	0-2		
	<ul style="list-style-type: none"> - Стабильность физического и психического здоровья воспитанников (по результатам мониторинга) и создание благоприятного психологического климата. 	0-2		
6 <i>Сохранение здоровьи учащихся в учреждении</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Организация качественного, полноценного питания дошкольников. 	0-3		
	<ul style="list-style-type: none"> - Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья воспитанников, повышающих авторитет и имидж ДОУ 	0-3	25	
	<ul style="list-style-type: none"> - Организация воспитания и обучения детей с проблемами в развитии. 	0-2		
	<ul style="list-style-type: none"> - Высокий процент посещаемости детьми ДОУ. 	0-10		
	<ul style="list-style-type: none"> - Снижение заболеваемости детей по отношению к предыдущему периоду. 	0-5		
	Всего	100		

Показатели эффективности профессиональной деятельности заместителя заведующего по ВМР, старшего воспитателя

Критерии	Шкала	Личностная оценка (баллы сотрудника) основание	баллы управляющего совета	основание	примечания
					Качество образовательного процесса
Стабильность и рост качества обучения	0-10				
Создание развивающей среды в группах и ДОУ	0-10				
Использование инновационных методов обучения, авторских программ	0-5				
Участие ДОУ в конкурсах	0-5				
Участие в работе методических объединений, педсоветах в районе, ДОУ и тп.	0-5				
Прохождение педагогами курсовой подготовки сотрудниками, аттестация	0-5				
ИТОГО	0-40				
Осуществление дополнительного образования (кружки без доп.оплаты при наличии программы и документации)	0-5				
Оформление групповых помещений в соответствии с ФГОС	0-5				
Сотрудничество с различными организациями (школа, библиотека, театр, ВДПО и т.п.)	0-5				
Творческое участие в конкурсах и праздниках, помочь в оформлении	0-5				
Публикации на сайте ДОУ, СМИ, других информационных ресурсах, ведение собственного сайта или странички в соцсетях	0-5				
творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (наглядные пособия, игры, пополнение методического кабинета и т.п.)	0-5				

	ИТОГО	0-30			
	Посещаемость не ниже среднего по ДОУ	0-3			
	Соблюдение норм светового и теплового режима, графика проветривания Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-эпидемиологического режима	0-2			
	Создание благоприятного психологического климата в ДОУ для всех участников педагогического процесса	0-3			
	Участие в спортивных мероприятиях ДОУ, района	0-3			
	Строогособлюдение режимных моментов (прогулка, зарядка, занятия по физкультуре и т.п.)	0-4			
	ИТОГО	0-15			
	Ведение сайта , публикация на сайте ДОУ	0-4			
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0-3			
	Соблюдение моральноэтических норм при общении с коллегами, администрацией, родителями	0-5			
	Высокое качество исполнительной дисциплины, взаимозаменяемость	0-3			
	ИТОГО	0-15			
	ВСЕГО	100			

Показатели эффективности профессиональной деятельности заместителя заведующего по АХЧ, завхоза

Критерии	Шкала	Личностная оценка (баллы сотрудника)	основание	баллы управляющего совета	основание	примечания
Наличие оформленных договоров с организациями, актов выполненных работ	0-5					
Осуществление контроля за проведением и выполнением задач субботников, общественных акций и других хозяйственных мероприятий	0-5					
Участие в общественной жизни коллектива	0-5					
Контроль за безопасным использованием оборудования и использованием	0-5					
Обеспечение безаварийной, безопасной, бесперебойной системы жизнеобеспечения ДОУ	0-5					
Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников ДОУ	0-5					
Участие в разработке локальных актов, их обновлении	0-5					
	35					

Показатели эффективности профессиональной деятельности заместителя заведующего по безопасности

Критерии	Шкала	Личностная оценка (баллы сотрудника)	основание	баллы управляющего совета	основание	примечания
Исполнительская дисциплина	0-5					
Наличие/отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, граждан, уровень решения конфликтных ситуаций	0-10					
Профилактическая работа с сотрудниками (беседы, инструктажи, проведение мероприятий по ОБЖ)	0-5					
Качественное ведение документации, подготовка отчетов	0-5					
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	0-10					
Оперативное реагирование на устранение замечаний по безопасности учреждения						
Содержание учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства по безопасности учреждения	0-5					
Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб.	0-5					
	50					

Показатели эффективности профессиональной деятельности заместителя заведующего по ИКТ (контрактного управляющего)

Критерии	Шкала	Личностная оценка (баллы сотрудника)	основание	баллы управляющего совета	основание	примечания
Исполнительская дисциплина	0-10					
Наличие/отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, граждан, уровень решений конфликтных ситуаций	0-10					
Качественное ведение документации, подготовка отчетов по закупочной деятельности	0-10					
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	0-10					
Оперативное реагирование на устранение замечаний по ведению документации по закупкам	0-10					
Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб.	0-10					
	60					

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

Оценка профессиональной деятельности воспитателя

Оценка профессиональной деятельности воспитателя						
Критерии	Шкала	Личностная оценка (баллы сотрудника	основание	баллы управляющего совета	основание	примечания
Создание устойчивой среды в группе (вносимые изменения за период)	0-10					
Использование инновационных методов обучения, авторских программ (название)	0-5					
Участие в работе методических объединений, педсоветах в районе, ДОУ и тп. (наименование мероприятий, тем)	0-5					
Качество образовательного процесса						
ИТОГО	0-30					
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса						
Осуществление дополнительного образования (кружки без доп.оплаты при наличии программы и документации)	0-5					
Творческое участие в конкурсах и праздниках, помощь в оформлении	0-5					
Публикации на сайте ДОУ, СМИ, других информационных ресурсах, ведение собственного сайта или странички в соцсетях	0-10					
Благоустройство участка, его оснащение и оформление	0-5					
ИТОГО	0-25					

Посещаемость не ниже среднего по ДОУ	0-10		
Соблюдение норм светового и теплового режима, графика проветривания Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-эпидемиологического режима	0-5		
Участие в спортивных мероприятиях ДОУ, района (собственное и детей группы)	0-5		
Строгое соблюдение режимных моментов (прогулка, зарядка, занятия по физкультуре и т.п.)	0-5		
ИТОГО	0-25		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0-10		
Соблюдение морально-этических норм при общении с коллегами, администрацией, родителями	0-5		
Высокое качество исполнительной дисциплины, взаимозаменяемость	0-5		
ИТОГО	0-20		
ВСЕГО	100		

Оценка профессиональной деятельности музыкального руководителя

Критерии		Шкала	личностная оценка (баллы сотрудника)	основание	баллы управляющего совета	основание	примечания
	Стабильность и рост качества обучения	0-10					
	Работа с педагогами ДОУ	0-5					
	Создание развивающей среды в зале	0-10					
	Использование инновационных методов обучения, авторских программ	0-5					
	Участие в работе методических объединений, педсоветах в районе, ДОУ и тп.	0-5					
ИТОГО		0-35					
Осуществление дополнительного образования (кружки без доп.оплаты при наличии программы и документации)		0-5					
Творческое участие в конкурсах и праздниках, помочь в оформлении		0-5					
Публикации на сайте ДОУ, СМИ, других информационных ресурсах, ведение собственного сайта или страницы в соцсетях		0-10					
Создание условий для осуществления учебно-осуществления		0-5					
Благоустройство зала, его оснащение и оформление		0-5					
ИТОГО		0-25					
сохранение	Соблюдение норм светового и теплового режима, графика проветривания Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-	0-10					

Оценка профессиональной деятельности учителя-логопеда, психолога

Критерии		Шкала	Личностная оценка (баллы сотрудника)	основание	баллы управляющего совета	основани	примечани
Качество образовательного							
Стабильность и рост качества коррекционной работы	Создание развивающей среды в группе, кабинете	0-10	0-10				
Использование инновационных методов обучения, авторских программ	Участие в работе методических объединений, педагогов в районе, ДОУ и тп.	0-10	0-5				
Работа с педагогами ДОУ	ИТОГО	0-5	0-40				
Творческое участие в конкурсах и праздниках, помочь в оформлении		0-5					
Публикации на сайте ДОУ, СМИ, других информационных ресурсах, ведение собственного сайта или страницы в соцсетях		0-10					
Благоустройство кабинета, его оснащение и оформление.	ИТОГО	0-5	0-20				
сохранение здоровья ЛОУ							
Соблюдение норм светового и теплового режима, графика проветривания Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-эпидемиологического режима		0-5					
Проведение коррекционной работы в соответствии с рекомендациями ПМПК		0-10					
Строгое соблюдение режимных моментов	ИТОГО	0-5	0-20				

Создание положительно				
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0-10			
Соблюдение морально-этических норм при общении с коллегами, администрацией, родителями	0-5			
Высокое качество исполнительной дисциплины, взаимозаменяемость	0-5			
ИТОГО	0-20			
ВСЕГО	100			

Приложение 3

Оценка профессиональной деятельности младшего воспитателя

Критерии	Шкала	Личностная оценка (баллы сотрудника)	основание	баллы управляю щего совета	основание	приме чания
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса						
Активное участие в общественной жизни детского сада	0-5					
Участие в мероприятиях по благоустройству ДОУ	0-10					
Активное участие и помощь воспитателям в проведении режимных моментов	0-10					
Эффективное решение вопросов хозяйственной деятельности, бережное отношение к имуществу детского сада	0-10					
ИТОГО	0-35					
Посещаемость не ниже среднего по ДОУ						
Соблюдение норм светового и теплового режима, графика проветривания Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-эпидемиологического режима	0-15					
Приобщение детей к культурно-игиеническим навыкам, творческий подход к сервировке стола	0-10					
ИТОГО	0-35					
Сохранение здоровья воспитанников учреждения						
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0-10					
Соблюдение морально-этических норм при общении с коллегами, администрацией, родителями	0-10					
Высокое качество исполнительной дисциплины, взаимозаменяемость	0-10					
ИТОГО	0-30					
ВСЕГО	100					

Оценка профессиональной деятельности сотрудников пищеблока

Критерии	Шкала	Личностная оценка (баллы сотрудника)	основание	баллы управляющ его совета	Основа при мече ния
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса					
Активное участие в разработке меню, инструкций и т.п.	0-5				
Участие в мероприятиях по благоустройству ДОУ	0-5				
Строгое соблюдение меню	0-10				
Эффективное решение вопросов хозяйственной деятельности, бережное отношение к имуществу детского сада	0-10				
ИТОГО	0-30				
Сохранение здоровья воспитанников учреждения					
Высокое качество приготовленных блюд	0-15				
Содержание помещений пищеблока и инвентаря в соответствие с требованиями СанПин	0-15				
Содержание спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	0-10				
ИТОГО	0-40				
Создание положительного имиджа ДОУ					
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников	0-10				
Соблюдение морально-этических норм при общении с коллегами, администрацией, родителями	0-10				
Высокое качество исполнительной дисциплины, взаимозаменяемость	0-10				
ИТОГО	0-30				
ВСЕГО	100				

Оценка профессиональной деятельности кастелянши/прачки

Критерии		Шкала	Личностная оценка (баллы сотрудника)	основание	баллы управляющ его совета	основа	при мече ния
	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	0-15					
	Участие в мероприятиях по благоустройству ДОУ	0-5					
	Эффективное решение вопросов хозяйственной деятельности, бережное отношение к имуществу детского сада	0-10					
ИТОГО		0-30					
	Соблюдение графика смены белья, полотенец, спецодежды	0-15					
	Содержание помещений в соответствие с требованиями СанПин	0-15					
	Содержание спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	0-10					
	Сохранение здоровья воспитанников						
ИТОГО		0-40					
	Остутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников	0-10					
	Соблюдение морально-этических норм при общении с коллегами, администрацией, родителями	0-10					
	Высокое качество исполнительной дисциплины, взаимозаменяемость	0-10					
ИТОГО		0-30					
ВСЕГО		100					

Оценка профессиональной деятельности дворника, рабочих по обслуживанию здания

Критерии	Шкала	Личностная оценка (баллы сотрудника)	основание	баллы управляющего совета	основание	примечания
Отсутствие порчи, потери имущества детского сада во время дежурства (для всех)	0-15					
Участие в мероприятиях по благоустройству ДОУ (для всех)	0-5					
Своевременное реагирование на возникновение ЧС (для всех)	0-10					
Эффективное решение вопросов хозяйственной деятельности, бережное отношение к имуществу детского сада, содержание помещений и территории детского сада в надлежащем состоянии (для всех)	0-10					
ИТОГО	0-40					
Своевременная качественная уборка территории (дворник)	0-15					
Своевременное устранение неполадок, мелкий ремонт построек, мебели, запирающих устройств, сантехники и т.п. (рабочие по обсл.)	0-15					
Сохранение здоровья воспитанников учреждения						
ИТОГО	0-30					
Создание положительного имиджа ДОУ						
Остутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников	0-10					
Соблюдение морально-этических норм при общении с коллегами, администрацией, родителями	0-10					
Высокое качество исполнительной дисциплины, взаимозаменяемость	0-10					
ИТОГО	0-30					
ВСЕГО	100					