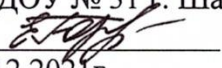


Принято общим собранием
трудового коллектива
МБДОУ № 31 г.Шахты
протокол № 2 от 29.12.2021г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МБДОУ № 31 г. Шахты
 Е.Н.Горбикова
29.12.2021г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 31 г. Шахты
 В.Г.Розанова
приказ от 29.12.2021г. № 44-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ

**о доплатах и надбавках, других видах материального поощрения и
стимулирования сотрудников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения г.Шахты Ростовской области
«Детский сад № 31»**

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение о доплатах и надбавках, других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения (далее - Положение) в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении г.Шахты Ростовской области «Детский сад № 31» (далее - МБДОУ) разрабатывается с целью:

- повышения материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства сотрудников;
- усиления социальной защиты и материальной поддержки сотрудников МБДОУ.

1.2. Положение разрабатывается в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;

- Устава МБДОУ № 31 г.Шахты;

- Постановлением Администрации города Шахты от 17.12.2021г. № 4044 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Шахты, подведомственных Департаменту образования города Шахты»

- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Шахты Ростовской области «Детский сад № 31», утвержденного приказом от 29.12.2021г № 44-ОД.

1.3. Положение разрабатывается администрацией МБДОУ и согласовывается с председателем ПК МБДОУ № 31 г.Шахты, обсуждается и принимается на собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.

2. Источники формирования поощрительного фонда.

2.1. Финансирование доплат и надбавок работникам МБДОУ производятся из фонда компенсационных и стимулирующих выплат в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.2. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в т.ч. за счет экономии фонда компенсационных выплат, тарифных ставок, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда.

3. Порядок материального поощрения и стимулирования.

3.1. Срок действия Положения - с 01.01.2022г. и действуют до изменения условий.

3.2. Положение распространяется на педагогический, административный, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал МБДОУ.

3.3. Выплата стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом ДО г.Шахты.

3.4. Целью установления доплат и надбавок является повышение эффективного развития деятельности, усиления ответственности работников, их творческой активности и повышения качества образовательного процесса.

3.5. Положение может быть изменено или отменено при недостаточном количестве или полном отсутствии средств фонда компенсационных и стимулирующих выплат МБДОУ.

3.6. Все виды доплат, выплат и надбавок к должностным окладам (тарифным ставкам) производятся по приказу руководителя. Они могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, инструкций по охране жизни и здоровья детей.

3.7. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1). Надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- 2). Надбавки за выслугу лет;
- 3). Надбавки за качество выполняемых работ
- 4). Премияльные выплаты по итогам работы.
- 5). Иные выплаты стимулирующего характера.

3.8. Конкретные размеры доплат, выплат, надбавок по видам и критериям устанавливаются руководителем ежемесячно, ежеквартально, 1 раз в год.

3.9. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном соотношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а так же в конкретной денежной сумме.

4. Показатели, влияющие на уменьшение премий и ее лишений:

4.1. Размеры премии могут быть уменьшены по причине:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение работником педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно- воспитательной работы) и персонала (за грубое, невнимательное отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатности к сохранности материально-технической базы;
- отсутствие результатов работы с семьями;
- высокой заболеваемости детей;
- некачественное приготовление пищи, несвоевременное обеспечение смены белья;
- несвоевременное обеспечение продуктами.

4.2. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и советом трудового коллектива в индивидуальном порядке в каждом случае. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачиваются всему списочному составу, проработавшему полный календарный год, по усмотрению и приказу руководителя. Временным работникам и совместителям вознаграждения по итогам года не выплачиваются. Устанавливаются по МБДОУ следующие доплаты стимулирующего и компенсирующего характера:

5. Порядок и критерии выплат компенсационного характера:

5.1. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормы работы.

Доплаты	Размер	Должность	Подтверждающий документ
За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Не менее 35 % к должностному окладу (тарифной ставке)	сторож	Приказ

За работу в выходные и праздничные дни	100%	сторож	Приказ
За работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	Предусмотренные законодательством	Работники детского сада	Приказ

6. Порядок и критерии премирования, установлении надбавок за качество выполняемых работ.

6.1. Показателями премирования *по итогам работы* являются положительные результаты работы за отдельно взятый период (за месяц, квартал, год), к ним относятся:

6.1.1. Показатели премирования педагогического персонала

- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ № 31 г.Шахты у родителей, общественности, педагогического сообщества ;
- Высокий уровень исполнительской дисциплины, компетенции педагогического работника;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, привлечение родительской общественности к образовательной деятельности в группе и ДОУ в целом;
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий всех уровней (муниципальный, региональный, областной и пр.)

6.1.2. Показатели премирования учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала

- Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений МБДОУ в соответствии с нормами СанПиНа;
- Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- Качественная работа по обеспечению охраны образовательного учреждения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ОУ в период работы);
- Поддержание территории МБДОУ в эстетическом виде;
- Качественное проведение ремонтных работ;
- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- Соблюдение исполнительской дисциплины;
- Обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

6.1.3. Показатели премирования административного персонала

- Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса в соответствии с ФГОС;
- Организация и проведение мероприятий (с размещением информации в СМИ) повышающих имидж МБДОУ у родителей и общественности;
- Инициатива, творчество во внедрении и применении в работе МБДОУ инновационных технологий;
- Участие в разработке локальных актов, особо важных работ и мероприятий;
- Отсутствие предписаний по проверкам организации воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ;
- Отсутствие грубых нарушений по результатам проверок контролирующих органов;
- Своевременное предотвращение аварийных ситуаций;
- Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана;
- Добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

7. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

Критерии эффективности работы заместителя заведующего по воспитательной и методической работе

№	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Порядок определения значений
1	Своевременность качество оформления документации, своевременность предоставления отчетности и ответов на письменные запросы	Отсутствие претензий со стороны руководителя- 10 баллов Наличие претензий и фактов несвоевременной сдачи отчетности и ответов на запросы- 0 баллов
2	Высокий уровень аттестации педагогических работников	Более 40% от списочного состава педагогических работников (высшая и первая категории)-10 баллов 30-40%(высшая и первая категории)-5 баллов 20-30% (высшая и первая категории)-3балла Менее 20%- 0 баллов
3	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников МБДОУ	$(A/B)*100\%$, где А- количество педагогических работников в возрасте до 30 лет, В- общее количество педагогических работников. 15% и выше-5 баллов 15-5%- 3 балла Менее 5%- 1 балл Отсутствие – 0 баллов.
4	Обеспечение эстетических условий в помещениях МБДОУ	Наличие- 5 баллов Отсутствие-0 баллов
5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие-5 баллов Отсутствие-0 баллов
6	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	Выполнение задач годового плана- 5 баллов Наличие фактов невыполнения пунктов годового плана- 0 баллов
7	Наличие регулярно обновляемого официального сайта учреждения в соответствии с предъявляемыми требованиями	Наличие- 5 баллов Отсутствие- 0 баллов
8	Наличие обратной связи (возможность получателям образовательной услуги в режиме он-лайн получать ответы на вопросы, проведение интерактивных опросов о качестве предоставляемых услуг)	Наличие- 5 баллов Отсутствие-0 баллов
9	Высокие показатели контрольно-аналитической деятельности	Наличие аналитических материалов- 5 баллов

		Отсутствие контрольно-аналитической деятельности- 0 баллов
10	Руководство обобщением опыта работы педагогов МБДОУ	Наличие- 5 баллов Отсутствие-0 баллов
11	Создание и реализация учебно-воспитательном Процессе электронных образовательных ресурсов	Наличие- 5 баллов Отсутствие -0 баллов
12	Участие педагогических работников МБДОУ в инновационной деятельности, конкурсах и мероприятиях различного уровня, участие детей в конкурсах, соревнованиях, смотрах разного уровня. Результативность.	50% и выше-5 баллов 50-20%- 3 балла Менее 20%- 1 балл Отсутствие- 0 баллов
13	Участие педагогических работников МБДОУ в конференциях, семинарах, МО, педагогических советах различного уровня (начиная с учреждения) с целью обобщения педагогического опыта	50% и выше-5 баллов 50-20%- 3 балла Менее 20%- 1 балл Отсутствие- 0 баллов
14	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ (Педагогический совет, Управляющий Совет, Общее собрание трудового коллектива)	Качественна организация работы-5 баллов Отсутствие работы- 0 баллов
15	Охват воспитанников дополнительными образовательными услугами в МБДОУ	$(A/B) \cdot 100\%$, где А-число воспитанников, которым оказываются дополнительные образовательные (оздоровительные) услуги, В- общее количество воспитанников, охваченных услугами дополнительного образования. Более-70%- 5 баллов 70-50%- 3 балла 50-30%- 2 балла Менее 30%- 0 баллов
16	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие-5 баллов Отсутствие- 0 баллов
17	Вовлечение педагогов в разработку и реализацию проектов, программ, а также исследовательскую деятельность , направленных а развитие МБДОУ и его имиджа	Более 70% от списочного состава педагогических работников- 5 баллов 50-70%- 3балла Менее 30%- 0 баллов
18	Эффективность руководства по организации работы с родителями. Своевременное выявление семей, находящихся в тяжелой жизненной ситуации, группе риска	Выполнение годовых задач по работе с родителями- 5 баллов Отсутствие-0 баллов

19	Организация и проведение работы по подготовке МБДОУ и участников к новому учебному году	Активное участие- 5 баллов Отстранение- 0 баллов
20	Создание эстетического образа прилегающей территории. совершенствование развивающей среды игровых площадок.	Наличие оформления зон-5 баллов Отсутствие- 0 баллов
21	Отсутствие объективных жалоб на работу заместителя заведующего по ВМР	Отсутствие жалоб- 5 баллов Наличие : - 5 баллов за каждую жалобу

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по хозяйственной работе

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Своевременность и качество оформления документации, своевременность предоставления отчетности и ответов на запросы	До 20
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10
3	Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Ростехнадзора, Госпожнадзора, обеспечение выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда	до 10
4	Отсутствие объективных жалоб на работу зам. зав по ХР в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников	до 20
5	Своевременное выполнение предписаний контролирующих органов	до 10
6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, обеспечение своевременного контроля над выполнением текущего ремонта	до 10
7	Организация и проведение работы по подготовке учреждения к учебному году, зимнему сезону	До 15
8	Своевременное проведение инструктажей по охране и безопасности труда и должностным обязанностям	До 20
9	Выполнение сроков размещения плана-графика по закупкам на сайте www. zakupki.ru	До 15
10	Работа с государственными порталами	До 40
11	Соблюдение мер по энергоэффективности Учреждения	До 20
12	Ведение военно-учетной работы и бронирования граждан, пребывающих в запасе	До 10
	Максимальное количество	До 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Порядок определения значений
1	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	$20(A/B)*100\%$, где А – объем выполненного муниципального задания, В – объем муниципального задания по плану. Выполнение показателей – 5 баллов невыполнение – 0 баллов
2.	Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов	Наличие замечаний – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов
3.	Отсутствие объективных жалоб на работу главного бухгалтера	Отсутствие жалоб – 5 баллов Наличие жалоб – 0 баллов
4.	Наличие регулярно обновляемого	Наличие – 5 баллов. Отсутствие – 0

	официального сайта образовательного учреждения, соответствующего требованиям	баллов
5.	Своевременное начисление заработной платы работникам ДОУ	Своевременное начисление – 5 баллов Наличие фактов несвоевременного начисления заработной платы работникам – 0 баллов
6.	Выполнение показателей роста размера среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольного образовательного учреждения к среднемесячной заработной плате в общем образовании Ростовской области	$(A/B) \cdot 100\%$, где А – среднемесячная заработная плата педагогических работников учреждения, В – среднемесячная заработная плата в общем образовании Ростовской области. Выполнение – 10 баллов; невыполнение – 0 баллов
7.	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения	$(A/B) \cdot 100\%$, где А – количество педагогических работников в возрасте до 30 лет, В – общее количество педагогических работников. 15% и выше – 10 баллов 15-5% – 5 баллов. Менее 5% - 1 балл Отсутствие – 0 баллов
8.	Соотношение численности административно-вспомогательного персонала и педагогических работников	Соотношение 30% (или менее) административно-вспомогательного персонала и 70% (или более) педагогических работников – 5 баллов невыполнение соотношения – 0 баллов
9.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов
10.	Привлечение дополнительных источников финансирования	Привлечение дополнительных средств (внебюджет, платные услуги, гранты) – 3 балла; отсутствие привлеченных дополнительных средств – 0 баллов
11.	Отсутствие родительской задолженности	Свыше 30% от общей численности детей в ДОУ - 0 баллов 30% - 10 баллов Своевременность выявления должников – 5 баллов
12.	Контроль за подготовкой документации по выплате компенсации	Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов
13.	Высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии	Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов
14.	Соблюдение норм питания в ДОУ	Соблюдение норм питания на 100% - 2 балла Невыполнение норм питания- 0 баллов
15.	Средняя посещаемость в ДОУ	100-90% - 10 баллов ,90-80% - 5 баллов, 80-70% - 1 балл. Менее 70% - 0 баллов
16.	Участие в различных мероприятиях, проводимых сторонними организациями (семинары, конференции и т.п.)	Участие – 5 баллов. Отсутствие – 0 баллов
17.	Работа с программой «1С-бухгалтерия»	Наличие – 5 баллов. Отсутствие – 0 баллов
18.	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения	Отсутствие роста расходов на коммунальные услуги в расчете на обучающегося в сравнении с аналогичным периодом прошлого года

		– 5 баллов; рост расходов на коммунальные услуги в расчете на обучающегося в сравнении с аналогичным периодом прошлого года – 0 баллов
19	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие – 5 баллов. Наличие – 0 баллов
20	Своевременность предоставления отчётности и ответов на письменные запросы	Своевременное предоставление – 5 баллов. Наличие фактов несвоевременной сдачи отчетности и ответов на запросы – 0 баллов
21	Подготовка предложений по улучшению финансово-хозяйственной деятельности ДОУ, подготовка экономических расчетов	Наличие – 5 баллов. Отсутствие – 0 баллов
22	Общественная активность: участие в общественных работах; выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью; взаимопомощь; создание эстетического образа территории, оформление, поддержание в порядке	Активное участие- 5 баллов. Отстранение – 0 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Ведение и систематизация архива МБДОУ	до 20
2	Хранение и ведение трудовых книжек сотрудников	до 20
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 30
4	Ведение и оформление личных дел работников	до 20
5	Своевременное составление графиков выходов сотрудников учреждения	до 20
6	Качественное ведение приказов по комплектованию МБДОУ	до 20
7	Своевременное и качественное оформление документации по зачислению воспитанников МБДОУ	до 20
8	Своевременная сдача отчетов в Департамент образования г.Шахты по оплаченной родительской платы для получения компенсации родителями	до 30
9	Работа без периодов временной нетрудоспособности	до 20
	Максимальное количество	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без периодов временной нетрудоспособности	до 20
2	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	до 20
3	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	до 20

4	Организация питания воспитанников (соблюдение режима питания, выдачи норм питания, культурно-гигиенические условия при организации питания)	до 20
5	Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества, посуды и уборочного инвентаря в соответствии с требованиями СанПин.	до 20
6	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям	до 20
7	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	до 20
8	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
9	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	до 20
10	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 20
	Максимальное количество	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без периодов временной нетрудоспособности	до 20
2	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	до 20
3	Своевременное реагирование на возникающие ЧС. Соблюдение правил пожарной безопасности	до 20
4	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/сво время дежурства	до 20
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
7	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.)	до 30
8	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.)	до 30
9	Своевременное и качественное заполнение журналов обхода территории	до 20
	Максимальное количество	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без периодов временной нетрудоспособности	до 20
2	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 20
3	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев	до 20
4	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	до 20
5	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	до 20
6	Участие в мелком ремонте помещений	до 20
7	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках,	до 20

	субботниках, ремонте и пр.)	
8	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	до 20
9	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника)	до 20
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 20
	Максимальное количество	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды (белья)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без периодов временной нетрудоспособности	до 20
2	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии, качественный ремонт белья	до 20
3	Качественная стирка белья	до 20
4	Соблюдение режима выдачи смены белья. Своевременная проверка и выдача сотрудникам спецодежды, белья	до 20
5	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	до 20
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие жалоб	до 20
8	Соблюдение правил пользования техническим оборудованием, инвентарем, в соответствии с маркировкой	до 20
9	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	до 20
10	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	до 20
	Максимальное количество	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастаньяши

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без периодов временной нетрудоспособности	до 20
2	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии, своевременный и качественный ремонт белья	до 20
3	Качественная стирка белья	до 20
4	Соблюдение режима выдачи смены белья. Своевременная проверка и выдача сотрудникам спецодежды, белья	до 20
5	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	до 20
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие жалоб	до 20
8	Соблюдение правил пользования техническим оборудованием, инвентарем, в соответствии с маркировкой	до 20
9	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	до 20
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.)	до 20
	Максимальное количество	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без периодов временной нетрудоспособности	до 20
2	Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы коммунальных систем учреждения	до 20
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
4	Строгое соблюдение инструкций по охране труда	до 20
5	Увеличение объёма выполняемой работы	до 20
6	Отсутствие жалоб проверяющих из различных инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий	до 20
7	Сохранность оборудования и инвентаря на игровых площадках, теневых навесов, зданий, имущества учреждения	до 20
8	Посезонная очистка двора от листьев и снега в случае необходимости	до 20
4	Качество генеральной уборки помещения	до 20
5	Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующего по хозяйственной работе	до 20
6	Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории	до 20
7	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) уборщика служебных помещений	до 20
8	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	до 20
9	Увеличение объёма выполняемой работы	до 20
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.)	до 20
	Максимальное количество	до 200

Конкретный размер премии, надбавок может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.