

Отдел образования администрации города Саки
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки Республики Крым

От 15.02.2024

Приказ

№ 70А

Саки

О внесении изменений в Положение
о порядке установления выплат
стимулирующего характера и
материального вознаграждения
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №2 «Звездочка»

В соответствии со статьями 74, 136, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами Российской Федерации: от 14.07.2022 № 263-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации» (последняя редакция), от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законами Республики Крым от 21 августа 2014 года № 54-ЗРК "Об основах местного самоуправления в Республике Крым", от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» с изменениями, внесенными постановлениями Совета министров Республики Крым от 30 марта 2015 года № 142, от 31 мая 2016 года № 234, от 01 июня 2017 года № 301, от 26 февраля 2019 года № 108, от 20 августа 2019 года № 451, от 21 февраля 2023 года № 143, Постановлением Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019г. № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (с изменениями), от 30 сентября 2022г. № 789 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605» (с изменениями), Постановлением Совета министров Республики Крым от 11 августа 2023г. № 582 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Постановлением Совета министров Республики Крым от 17 января 2024г. № 12 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014года № 658», Уставом муниципального образования городской округ Саки Республики Крым, Постановления Администрации города Саки от 14.02.2024г. № 217 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Саки Республики Крым», и уставом МБДОУ, в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки Республики Крым в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать утратившим силу Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера и материального вознаграждения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Звездочка», утвержденное приказом по МБДОУ от 01.11.2019г. № 143
2. Утвердить в новой редакции Положение о порядке установления стимулирующих выплат и материального вознаграждения работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Звездочка» (Приложение 1)
3. Утвердить критерии и показатели для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Звездочка» (Приложение 1 к Положению о порядке установления стимулирующих выплат и материального вознаграждения работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Звездочка»
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка»

А.В.Мазур

**Отдел образования Администрации города Саки
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки Республики Крым**

ПРИНЯТО» На общем собрании работников МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка» Протокол № 2 от 14.02.2024 г	«УТВЕРЖДАЮ» Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка» _____ /Мазур А.В/
«СОГЛАСОВАНО» Председатель ПО МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка» _____ /Кононова О.С./	

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
И МАТЕРИАЛЬНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Звездочка»
(новая редакция)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат и материального вознаграждения работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки Республики Крым (новая редакция) является локальным нормативным актом (далее - Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- приказом Минздравсоцразвития РФ № 810 н от 17.09.2010г.,
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012г. № 273-ФЗ,
- Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам дошкольного образования – образовательным программам дошкольного образования, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 июля 2020г. № 373,
- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.144,149,151),
- с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02,
- Уставом МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки Республики Крым (далее - учреждение),
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- Постановления Администрации города Саки от 14.02.2024г. № 217 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Саки Республики Крым».

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, принимается на общем собрании коллектива с учетом мнения представительного органа работников, утверждается приказом заведующего ДООУ, коллективным договором, соглашением в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Положение при необходимости может быть пересмотрено и дополнено.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам определяются учреждением за фактически отработанное время.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.8. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений.

1.9. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

– выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. Осуществляются ежемесячно в обязательном порядке в соответствии с Положением о системе оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Звездочка» города Саки Республики Крым. К ним относятся:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

– прочие стимулирующие выплаты, в пределах фонда оплаты труда, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в учреждении) и в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 530.

2. Прочие стимулирующие выплаты

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным учреждением с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются заведующим ДООУ в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей заведующего по ВМР и АХЧ МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка» с учетом мнения пред-

ставительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- наличие в группе ребенка с ОВЗ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются заведующим ДОУ в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей заведующего по ВМР и АХЧ МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка» с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;

2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются заведующим ДОУ в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей заведующего по ВМР и АХЧ МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка» с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

– премия за образцовое выполнение муниципального задания;

2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются заведующим ДОУ в пределах фонда оплаты труда на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных начальником отдела образования администрации города Саки Республики Крым с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов,

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

2.3.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2.3.2. Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа заведующего ДОУ и максимальным размером не ограничивается.

2.3.3. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

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

2.3.4. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

2.3.5. Премии такого рода носят единовременный характер и могут составлять от 10% до 100% должностного оклада работника и устанавливается по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат.

2.3.6. Конечный размер премии зависит от числа фактически отработанных дней в премиальном периоде без учета дней временной нетрудоспособности.

2.3.7. Стимулирующие выплаты по итогам работы (премиальные выплаты) в учреждении оформляется приказом заведующего ДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.8. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение премии:

- применение мер дисциплинарного взыскания, предусмотренное трудовым законодательством ст. 198,199 ТК РФ;
- ежегодный отпуск;
- увольнение сотрудника.

2.3.9. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Саки и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.4. Премии, не обусловленные системой оплаты труда – это поощрительные премии, не связанные с результатами труда. Премии такого рода являются правом, а не обязанностью администрации, и могут устанавливаться без дополнительного обоснования. Премии не включаются в средний заработок, они носят единовременный характер и выплачиваются в следующих случаях:

- по случаю государственных и профессиональных праздников;
- по случаю юбилейных, круглых дат сотрудников;
- по случаю юбилея учреждения;

- выхода на пенсию;

2.5. Иные поощрительные выплаты.

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

3. ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРУЮЩИМ ВЫПЛАТАМ

3.1. В состав комиссии в обязательном порядке входит старший воспитатель, председатель ПО, а также представитель от педагогической и обслуживающей группы работников учреждения. Состав комиссии по стимулирующим выплатам утверждается заведующим ДОУ.

3.2. Заведующий ДОУ имеет право принимать участие в заседаниях Комиссии, выступать, вносить предложения, участвовать в обсуждениях и прениях, утверждать протоколы Комиссии.

3.3. Председатель комиссии организует и планирует ее работу, председательствует на заседаниях, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

3.4. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

3.5. Секретарь комиссии своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.6. Комиссия создаётся, реорганизуется и ликвидируется приказом заведующего ДОУ.

3.7. Комиссия формируется один раз в год (или по мере необходимости) из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии. Количественный состав комиссии - не менее 5 человек.

4. ПОРЯДОК И СРОКИ ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА

4.1. Стимулирующие выплаты работникам распределяются и начисляются после начисления основной части заработной платы.

4.1.1. Подведение итогов работы сотрудников за текущий месяц, проводится с 20 по 23 число каждого месяца.

4.2. Форма оценочного листа утверждается приказом заведующим ДОУ (приложение № 2)

4.2.1. Каждому работнику учреждения 1 числа текущего месяца выдается оценочный лист, который содержит индикаторы показателей эффективности деятельности, которые являются основанием для установления стимулирующих выплат. Работник ведет оценочный лист в течение месяца, а 20 числа предоставляет его в комиссию по стимулирующим выплатам.

4.2.2. Внесение баллов в оценочный лист работником осуществляется на основании изложенных подтверждений по каждому критерию.

4.3. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по стимулирующим выплатам (далее - комиссия), образованной в учреждении приказом заведующего ДОУ, с обязательным

участием в ней представителя представительного органа работников и членов мониторинговой группы, в которую входят заместители заведующего по ВМР и АХЧ МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка».

4.4. Предварительно члены мониторинговой группы – заместители заведующего по ВМР и АХЧ МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка»- рассматривают все представленные листы оценки качества и результативности труда, анализируют, делают поправки (в случае несогласия с работником), вносят фактические показатели деятельности работника (% посещаемости детей, наполняемости групп, % родительской оплаты и пр.) из форм внутреннего мониторинга, ведущихся в МБДОУ «Детский сад № 2 «Звездочка», дают оценку качества деятельности работников.

4.4.1. В случае несогласия с оценкой работником качества или результативности его труда, член мониторинговой группы приглашает работника для собеседования, где выслушивает объяснения работника, разъясняет и аргументирует свою позицию. Если достигается взаимопонимание, заполняется новый оценочный лист с учетом поправок. Предыдущий лист уничтожается работником.

4.5. Неразрешимые разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, выносятся на обсуждение комиссии, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованной оценки одной и другой сторонами.

4.6. Оценку качества деятельности работников мониторинговой группы дает заведующий ДОУ до начала заседания комиссии.

4.7. Комиссия принимает решение об установлении премиальной выплаты и ее размере открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины ее членов.

4.8. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

4.9. Заседание комиссии проводится не позднее **24 числа** каждого месяца.

4.10. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания, согласовывается с выборным органом представительного органа работников.

4.11. На основании протокола заведующий ДОУ готовит проект приказа, который согласовывается с представителем представительного органа работников.

4.12. Временная нетрудоспособность работника, нахождение работника в отпуске части оцениваемого периода не является основанием для лишения работника права на установление ему стимулирующих, премиальной выплаты за отработанный период времени.

4.13. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать пояснения.

4.14. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью, не допускается.

5. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УМЕНЬШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

5.1.1. применение к работнику дисциплинарного взыскания;

5.1.2. нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;

5.1.3. нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;

5.1.4. нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики).

5.1.5. халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения.

- 5.1.6. некачественное исполнение своих должностных обязанностей;
- 5.1.7. обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- 5.1.8. некачественное ведение документации, исполнения документов;
- 5.1.9. временная нетрудоспособность.

6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

- 6.1. Учреждение самостоятельно по согласованию с представителем представительного органа работников устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, индикаторов измерения (приложение 1); порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде, порядок определения размера причитающихся выплат.
- 6.2. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.
- 6.3. По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов либо процентом от должностного оклада (тарифной ставки).
- 6.4. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.
- 6.5. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Приложение № 1
К Положению о порядке установления
стимулирующих выплат и материального вознаграждения работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Звездочка»
(новая редакция)

Критерии и показатели
результативности и эффективности работы
в разрезе категорий работников,
(индикаторы измерения)

**Критерии и показатели
результативности и эффективности работы
(индикаторы измерения)**

Критерии	Оценка		Категория работников	Индикатор измерения
	Для работников в с ДО свыше МРОТ	Для совместителе й и работников с ДО МРОТ		
СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА				
<u>Фактическая посещаемость</u> Свыше 90% От 80 до 90% От 70 до 80% Ниже 70 %	3 2 1 0	3 2 1 0	Воспитатели, пом. воспитателя, Заместитель заведующего по АХЧ, муз. руководитель, медсестра, повар, кухонная рабочая, уборщик служ. пом., рабочая по СРСО	% фактической посещаемости за предыдущий месяц Средний % посещаемости за предыдущий месяц
<u>Наполняемость. Превышение норм СанПиН</u> 1 воспитанник 2-3 воспитанника Более 3 воспитанников	1 2 3		Воспитатель, помощник воспитателя	Превышение нормы наполняемости групп по СанПиН 2.4.1.3049-13 (по среднему показателю посещаемости за предыдущий месяц)
<u>Фактическая посещаемость на логопункте, кабинете психолога</u> Свыше 90% От 80 до 90% От 70 до 80% Ниже 70 %	3 2 1 0		Учитель-логопед, педагог-психолог	Документация учителя-логопеда, педагога-психолога
<u>Работа в группе комбинированной направленности</u>	От 0 до 10 % от ДО		Помощник воспитателя	10% при 100% посещаемости за месяц. Пропорционально % посещаемости ребенка с ОВЗ

<p><u>Дополнительные обязанности</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - зам. заведующей по безопасности - специалист по закупкам - оператор эл. модуля - специалист по ОТ - воспитатель по присмотру и уходу 	1		<p>Заместитель заведующего по АХЧ, ВМР</p> <p>пом. воспитатель,</p> <p>музыкальный руководитель</p>	<p>Систематическое исполнение обязанностей работником на основании приказа заведующего</p>
<ul style="list-style-type: none"> - инструктор по физкультуре и др. - председатель КСС - председатель ПО - делопроизводитель - дежурный по допуску на территорию и в здание - рабочий по обслуживанию здания, и др. 	0,5	1	<p>Все категории кроме, повара, рабочего по ОЗ, дворника, сторожа</p> <p>Все категории кроме, повара, дворника, сторожа, совместителей Пом. воспитателя, медсестра, кастелянша, рабочая по СРСО, заместитель заведующего п АХЧ</p> <p>Сторож, дворник, слесарь-электрик</p>	<p>Единоразовые поручения на протяжении месяца</p> <p>Фактические показатели выполнения возложенных обязанностей</p>
<p><u>Совмещение должностей в полном объеме</u></p> <ul style="list-style-type: none"> рабочий по комплексному обслуживанию здания кладовщик делопроизводитель заместитель заведующей по 	25% от ДО	40% от ДО	<p>Дворник, сторож, слесарь-электрик</p> <p>Заместитель заведующего по АХЧ, медсестра</p> <p>Заместитель заведующего по АХЧ и ВМР, кастелянша, остальные при наличии квалификации</p> <p>Заместитель</p>	<p>Отсутствие предусмотренных Типовыми штатами ставок в штатном расписании</p>

воспитательной работе			заведующего по ВМР	
Отдельные виды деятельности ДОУ Ведение сайта МБДОУ Ведение личного образовательного сайта Разработка автор. программы, метод. рек Публикации Наставничество Обобщение опыта работы	0,5		Специалисты Специалисты, рабочие	Фактические данные на отчетную дату решение коллегиального органа
Участие в методической работе различного уровня уровень ДОУ муниципальный уровень уровень РК, РФ	0,5 1 1,5		Специалисты	Фактические данные на отчетную дату
Участие в профессиональных конкурсах МОН РК и РФ Муниципальный этап этап РК и РФ	1 2			
Подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях МОН РК и РФ Муниципальный уровень уровень РК и РФ	0,5 1		Специалисты, кроме заместителя заведующего по ВМР	Фактические данные на отчетную дату
Ведение протоколов заседаний Пошив костюмов и элементов костюмов Изготовление декораций Благоустройство территории	0,5	1	Все категории,	Фактические данные на отчетную дату
Подготовка документов на ПМПК	1		Заместитель заведующего по ВМР, педагог-психолог,	Фактические данные на отчетную дату

			учитель-логопед	
Подготовка аттестационных материалов на СЗД и помощь педагогам в подготовке материалов на кв. категорию			Заместитель заведующего по ВМР	
Исполнение ролей в ходе культурно-массовых мероприятий главная роль - эпизодическая роль	0,5 0,25	1 0,5	Все категории	Сценарии утренников, оформленные в соответствии с требованиями
Погрузочно-разгрузочные работы	0,5	1	Все категории, кроме специалистов	Информация заместителей заведующего по ВМР и АХЧ
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,2 0,5	0,5 1	Все категории работников	Информация заместителей заведующего по ВМР и АХЧ, фотодокументы
<u>Особый режим работы</u> отопительный сезон, карантин ликвидация ЧС (порывы, отказы оборудования) полив участков уборка листвы обрезка кустарников, деревьев покос травы и пр.)	0,5 б	1	Заместитель заведующего по АХЧ, медсестра, Слесарь – электрик Дворник и др.	Фактические данные на отчетную дату с указанием периода
<u>Сложные условия работы</u> работа в условиях недостаточности оборудования работа в условиях отказа оборудования работа в сложных условиях		1	Пом. воспитателя, повар, кухонная рабочая, рабочая по СРСО, слесарь-электрик, дворник	Информация заместителя заведующего по АХЧ
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и</u>	1	1	Все категории работников	Фактические данные на отчетную дату.

качественный результат				
СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	от д/о 0,03% 0,02% 0,01%		Все категории	% от должностного оклада назначается однократно при наличии копий грамот, заверенных заведующим ДОУ, в личном деле работника. Выплачивается по одному основанию, предусматривающем у наибольшую выплату.
<u>Наличие и внедрение авторских программ</u>	0,5		Специалисты	Наличие утвержденного документа
<u>Качество ВОП</u> Достаточного уровня Высокого уровня	1 2		Воспитатели, музруководители, учитель-логопед, педагог-психолог	Информация заместителя заведующего по ВМР по материалам анализа ВОП
<u>Уровень род. оплаты</u> Более 70% От 50 до 70%	1 0,5		Воспитатели	Аналитический лист к квитанциям предыдущего месяца. либо данные административного контроля «Поступление денежных средств родительской оплаты»
<u>Результативное (призовое) участие в конкурсах МОН РК, РФ., ФИРО</u>	1		Специалисты	Наличие призовых мест в конкурсах. Фактические данные. Информация заместителя заведующего по ВМР, приказ, грамоты, призы и пр.
Выполнение натуральных норм питания детей на уровне 100%	1		Заместитель заведующего по АХЧ, медсестра	Отчет медсестры
Экономия энергоресурсов	0,5		Заместитель заведующего по АХЧ	Журнал показаний приборов учета

100% выполнение мероприятий 1 ступени ОТ	0,5	1	Заместитель заведующего по АХЧ, слесарь-электрик, инженер-энергетик	Журнал 2 ступени контроля по ОТ
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	0,5	1	Все категории работников	Информация заместителя заведующего по АХЧ
ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УМЕНЬШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ				
применение к работнику дисциплинарного взыскания;	50%		Все категории работников	
нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;				
нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;				
нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики).				
халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения.				
некачественное исполнение своих должностных обязанностей;				
обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;				
некачественное ведение документации, исполнения документов;				
временная нетрудоспособность.				

			<p>посещаемость», «Наполняемость. Превышение норм СанПиН», «Работа в группе комбинированной направленности», «Совмещение должностей в полном объеме», «Особый режим работы», «Сложные условия труда», «Ведомственные награды», «Качество ВОП», «Уровень родительской оплаты», «Выполнение натуральных норм», «Экономия энергоресурсов», «100% выполнение мероприятий I ступени ОТ» , Начисление баллов за фактически исполненные работы.</p>
Премия за выполнение особо важных и ответственных работ за оперативность и качественный результат			
По итогам выполнения особо важных и срочных работ	% к окладу или в баллах	Все категории работников	Информация заместителей заведующего по ВМР и АХЧ
Премия за образцовое выполнение муниципального задания			
Посещаемость на уровне не ниже 70% за полугодие, год	% к окладу или в баллах	Все категории работников, кроме учителя-логопеда, педагога-психолога	Отчет о выполнении муниципального задания, утвержденный начальником отдела образования
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)			
<ul style="list-style-type: none"> - Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; – достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; – инициатива, 	% к окладу или в баллах	Все категории работников	Информация заместителей заведующего по ВМР и АХЧ

творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; – участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.			
--	--	--	--

Приложение № 2
К Положению о порядке установления
стимулирующих выплат и материального вознаграждения работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Звездочка»
(новая редакция)

ФОРМЫ ОЦЕНОЧНЫХ ЛИСТОВ

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

ВОСПИТАТЕЛЯ _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценка	Фактические показатели	Оценка работника	Оценка комиссии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость</u>	3			
Свыше 90%	2			
От 80 до 90%	1			
От 70 до 80%	0			
Ниже 70 %				
<u>Наполняемость.</u>	1			
<u>Превышение норм СанПиН</u>	2			
1 воспитанник	3			
2-3 воспитанника				
Более 3 воспитанников				
<u>Дополнительные обязанности, не связанные с должностным функционалом</u>	0,5			
делопроизводитель				
председатель КСС				
председатель ПО				
<u>и др.</u>				
<u>Отдельные виды деятельности ДОУ</u>	0,5			
Ведение сайта МБДОУ				
Ведение личного образовательного сайта				
Разработка автор. программы, метод. рек				
Публикации	0,5			
Наставничество	1			
Обобщение опыта работы	1,5			
Участие в методической работе различного уровня	1			
уровень ДОУ	2			
муниципальный уровень				
уровень РК, РФ				
Участие в профессиональных конкурсах МОН РК и РФ	0,5			
Муниципальный этап	1			
этап РК и РФ				
Подготовка детей к	0,5			
	0,25			

участию в конкурсах, фестивалях МОН РК и РФ Муниципальный уровень уровень РК и РФ				
Ведение протоколов заседаний Изготовление элементов костюмов Пошив костюмов				
Исполнение ролей в ходе КММ: - главная роль - эпизодическая роль				
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники,	0,2			
- организация праздников, совместных поездок коллектива и др	0,5			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат.</u>	1			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	от д/о 0,03% 0,02% 0,01%			
<u>Качество ВОП</u> Наличие и внедрение авторских программ Достаточного уровня Высокого уровня	0,5 1 1,5			
<u>Уровень род. оплаты</u> Более 70% От 50 до 70%	1 0,5			
Результативное (призовое) участие в конкурсах МОН РК, РФ, ФИРО	1			

Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	0,5			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
		Количество баллов		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)
(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)
(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оцен ка	Фактические показатели	Оценк а работ ника	Оцен ка коми ссии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость</u> (средний показатель)				
Свыше 90%	3			
От 80 до 90%	2			
От 70 до 80%	1			
Ниже 70 %	0			
<u>Дополнительные обязанности, не связанные с должностным функционалом</u> делопроизводитель председатель КСС председатель ПО инструктор по физкультуре воспитатель по присмотру и уходу и др.	0,5 б			
<u>Совмещение должностей в полном объеме</u> делопроизводитель	25% от ДО			
<u>Отдельные виды деятельности в ДОУ</u> Ведение сайта МБДОУ Ведение личного образовательного сайта Разработка автор. программы, метод. рек Публикации Наставничество Обобщение опыта работы	По 0,5 б			
Участие в методической работе различного уровня	0,5			
уровень ДОУ	1			
муниципальный уровень	1,5			
уровень РК, РФ				
Участие в профессиональных конкурсах МОН РК и РФ				
Муниципальный этап	1			
этап РК и РФ	2			

Подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях МОН РК и РФ Муниципальный уровень уровень РК и РФ	0,5 1			
Ведение протоколов заседаний Изготовление элементов костюмов Пошив костюмов	0,5			
Исполнение ролей в ходе КММ - главная роль - эпизодическая роль	0,5 0,25			
<u>Особо важные и ответственные работы,</u> инициатива, оперативность и качественный результат	16			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,2 0,5			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	от д/о 0,03 0,02 0,01			
<u>Наличие и внедрение авторских программ</u>	0,5			
<u>Качество ВОП</u> Достаточного уровня Высокого уровня	1 1,5			
<u>Результативное (призовое) участие в конкурсах МОН РК, РФ, ФИРО</u>	1			
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	0,5			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				

Общее количество баллов		
--------------------------------	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

пись)

(ФИО работника)

(под-

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оцен ка	Фактические показатели	Оценка работн ика	Оценка комисс ии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость на логопункте</u>	3			
Свыше 90%	2			
От 80 до 90%	1			
От	0			
70 до 80%				
Ниже 70 %				
<u>Дополнительные обязанности, не связанные с должностным функционалом</u>	0,5 б			
делопроизводитель секретарь руководителя председатель КСС председатель ПО воспитатель по присмотру и уходу и др.				
<u>Отдельные виды деятельности ДОУ</u>	По 0,5 б			
Ведение сайта МБДОУ Ведение личного образовательного сайта Разработка автор. программы, метод. рек Публикации Наставничество Обобщение опыта работы и др.				
Участие в методической работе различного уровня	0,5			
уровень ДОУ	1			
муниципальный уровень	1,5			
уровень РК, РФ				
Участие в профессиональных конкурсах МОН РК и РФ	1			
Муниципальный этап	2			
этап РК и РФ				

Подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях МОН РК и РФ Муниципальный уровень уровень РК и РФ	0,5 1			
Ведение протоколов заседаний Изготовление элементов костюмов Пошив костюмов	По 0,5			
Подготовка документов на ПМПК	1			
Исполнение ролей в ходе КММ: - главная роль - эпизодическая роль	0,5 0,25			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др. мероприятия	0,2 0,5			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	от д/о 0,03 0,02 0,01			
<u>Наличие и внедрение авторских программ</u>	0,5			
<u>Качество ВОП</u> Достаточного уровня Высокого уровня	1 1,5			
<u>Результативное участие в конкурсах МОН РК, РФ, ФИРО</u>	1			
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	0,5			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общее количество баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (Ф.И.О.
работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (Ф.И.О члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
(Ф.И.О. работника) (подпись)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оцен ка	Фактические показатели	Оценка работн ика	Оценка комисс ии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость на логопункте</u>	3			
Свыше 90%	2			
От 80 до 90%	1			
От	0			
70 до 80%				
Ниже 70 %				
<u>Дополнительные обязанности, не связанные с должностным функционалом</u>	0,5 б			
делопроизводитель секретарь руководителя председатель КСС председатель ПО воспитатель по присмотру и уходу и др.				
<u>Отдельные виды деятельности ДОУ</u>	По 0,5 б			
Ведение сайта МБДОУ Ведение личного образовательного сайта Разработка автор. программы, метод. рек Публикации Наставничество Обобщение опыта работы и др.				
Участие в методической работе различного уровня	0,5			
уровень ДОУ	1			
муниципальный уровень	1,5			
уровень РК, РФ				
Участие в профессиональных конкурсах МОН РК и РФ	1			
Муниципальный этап	2			
этап РК и РФ				

Подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях МОН РК и РФ Муниципальный уровень уровень РК и РФ	0,5 1			
Ведение протоколов заседаний Изготовление элементов костюмов Пошив костюмов	По 0,5			
Подготовка документов на ПМПК	1			
Исполнение ролей в ходе КММ: - главная роль - эпизодическая роль	0,5 0,25			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др. мероприятия	0,2 0,5			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	от д/о 0,03 0,02 0,01			
<u>Наличие и внедрение авторских программ</u>	0,5			
<u>Качество ВОП</u> Достаточного уровня Высокого уровня	1 1,5			
<u>Результативное участие в конкурсах МОН РК, РФ, ФИРО</u>	1			
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	0,5			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общее количество баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (ФИО
работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
(Ф.И.О. работника) (подпись)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВМР _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а	Фактические показатели	Оцен ка работ ника	Оцен ка комис сии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость</u> (средний показатель)	3 2 1 0			
Свыше 90%	1			
От 80 до 90%	0			
От 70 до 80%				
Ниже 70 %				
<u>Дополнительные обязанности</u>	1 б			
зам. заведующей по безопасности				
специалист по закупкам				
оператор эл. модуля	0,5			
делопроизводитель				
секретарь руководителя				
председатель КСС				
председатель ПО				
и др.				
<u>Совмещение должностей в полном объеме</u>	25%			
делопроизводитель	от до			
заместитель заведующей по воспитательной работе				
<u>Отдельные виды деятельности ДОУ</u>	0,5 б			
Ведение сайта МБДОУ				
Ведение личного образовательного сайта				
Разработка автор. программы, метод. рек				
Публикации				
Наставничество				
Обобщение опыта работы				
Участие в методической работе различного уровня	0,5			
уровень ДОУ	1			
муниципальный уровень	1,5			
уровень РК, РФ				
Участие в профессиональных конкурсах МОН РК и РФ	1			
Муниципальный этап	2			
этап РК и				

РФ				
Ведение протоколов заседаний Изготовление элементов костюмов Пошив костюмов	0,5			
Подготовка документов на ПМПК Подготовка аттестационных материалов на СЗД и помощь педагогам в подготовке материалов на кв. категорию	1			
Исполнение ролей в в ходе КММ: - главная роль - эпизодическая роль	0,5 0,25			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1 б			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,2 0,5			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	от д/о 0,03 0,02 0,01			
<u>Результативное (призовое) участие в конкурсах</u>	1			
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	0,5			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				

Общее количество баллов		
--------------------------------	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХЧ _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
 за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оцен ка в балла х	Фактические показатели	Оценк а работ ника	Оце нка ком исси и
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость</u> (средний показатель)	3			
Свыше 90%	2			
От 80 до 90%	1			
От 70 до 80%	0			
Ниже 70 %				
<u>Дополнительные обязанности,</u> зам. заведующей по безопасности специалист по закупкам оператор эл. модуля	1			
делопроизводитель секретарь руководителя председатель КСС председатель ПО воспитатель по присмотру и уходу дежурный по допуску на территорию и в здание и др.	0,5			
<u>Совмещение должностей в</u> <u>полном объеме</u> - кладовщик -делопроизводитель	25 % от д/о		25% д/о	
<u>Отдельные виды деятельности</u> Наставничество Ведение протоколов заседаний Изготовление элементов костюмов Пошив костюмов	0,5			
Исполнение ролей в ходе КММ: - главная роль - эпизодическая роль	0,5 0,25			
Погрузочно-разгрузочные работы	0,5			

<u>Особый режим работы</u> отопительный сезон, ликвидация ЧС (порывы, отказы оборудования)	0,5			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др	0,5 1			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1 б			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u>	от д/о			
Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	0,03 0,02 0,01			
Выполнение натуральных норм питания детей на уровне 100%	1		-	
Экономия энергоресурсов	1			
100% выполнение мероприятий 1 ступени ОТ	1		-	
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	0,5		-	
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)
(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)
(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценка в баллах	Фактические показатели	Оценка работника	Оценка комиссии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость (средний показатель)</u>	3			
Свыше 90%	2			
От 80 до 90%	1			
От 70 до 80%	0			
Ниже 70 %				
<u>Дополнительные обязанности,</u> делопроизводитель секретарь руководителя председатель КСС председатель ПО дежурный по допуску на территорию, в здание и др.	0,5			
<u>Совмещение должностей в полном объеме</u> - кладовщик -делопроизводитель	25 % от д/о			
<u>Отдельные виды деятельности</u> Ведение сайта МБДОУ Ведение протоколов заседаний Изготовление элементов костюмов Пошив костюмов	0,5			
Исполнение ролей в утренниках: - главная роль - эпизодическая роль	0,5 0,2 5			
Совмещение должностей в полном объеме кладовщик делопроизводитель секретарь руководителя				
<u>Особый режим работы</u> карантин	0,5			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,2 0,5			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1 б			

Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы

<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u>	от д/о			
Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	0,0 3 0,0 2 0,0 1			
Выполнение натуральных норм питания детей на уровне 100%	1			
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	0,5			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценка	Фактические показатели	Оценка работника	Оценка комиссии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость</u>				
Свыше 90%	3			
От 80 до 90%	2			
От 70 до 80%	1			
Ниже 70 %	0			
<u>Наполняемость. Превышение норм СанПиН</u>				
1 воспитанник	1			
2-3 воспитанника	2			
Более 3 воспитанников	3			
<u>Работа в группе комбинированной направленности</u>				
	От 0% до 10% от до			
<u>Дополнительные обязанности</u>				
Делопроизводитель	0,5			
Воспитатель по присмотру и уходу				
Инструктор по физкультуре				
Дежурный по допуску в здание				
председатель КСС				
председатель ПО и др.				
<u>Совмещение должностей в полном объеме</u>				
-делопроизводитель	25% от д/о			
<u>Отдельные виды деятельности</u>				
Ведение протоколов заседаний	1			
Изготовление элементов костюмов				
Пошив костюмов				
Исполнение ролей в ходе КММ:	0,5			
- главная роль	0,25			
- эпизодическая роль				
Погрузочно-разгрузочные работы	0,5			

<u>Сложные условия работы</u> работа в условиях недостаточности оборудования работа в условиях отказа оборудования	0,5			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,5 1			
<u>Особо важные и ответственные работы</u> инициатива, оперативность и качественный результат	1			
Стимулирующие выплаты высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	от д/о 0,03 0,02 0,01		-	
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	0,5			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)
(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____

(Ф.И.О. работника)

(подпись)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

ШЕФ-ПОВАРА _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а в баллах	Фактические показатели	Оценк а работ ника	Оцен ка коми ссии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость</u>				
Свыше 90%	3			
От 80 до 90%	2			
От 70 до 80%	1			
Ниже 70 %	0			
<u>Сложные условия работы</u>				
работа в условиях недостаточности оборудования	1			
работа в условиях отказа оборудования				
работа в сложных условиях				
<u>Совмещение должностей в полном объеме</u>				
кладовщик	40% от до			
<u>Дополнительные обязанности</u>				
председатель КСС				
председатель ПО				
и др.				
<u>Общественные мероприятия</u>				
- митинги,	0,5			
- демонстрации,				
- субботники,				
- организация праздников, сов- местных поездок коллектива и др.	1			
<u>Отдельные виды деятельности</u>				
Ведение протоколов заседаний	1			
Наставничество				
Пошив костюмов и его элементов				
Изготовление декораций и др.				
Исполнение ролей в ходе КММ:				
- главная роль	1			
- эпизодическая роль	0,5			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1			
<u>Погрузочно-разгрузочные работы</u>	1			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u>	от д/о			

Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	0,03			
	0,02			
	0,01			
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	1			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
 (подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
 (подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
 (подпись)

(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

ПОВАРА _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а в баллах	Фактические показатели	Оценк а работ ника	Оцен ка коми ссии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость</u>				
Свыше 90%	3			
От 80 до 90%	2			
От 70 до 80%	1			
Ниже 70 %	0			
<u>Сложные условия работы</u>				
работа в условиях недостаточности оборудования	1			
работа в условиях отказа оборудования				
работа в сложных условиях				
<u>Совмещение должностей в полном объеме</u>	40%			
кладовщик	от до			
<u>Дополнительные обязанности</u>				
председатель КСС				
председатель ПО				
и др.				
<u>Общественные мероприятия</u>				
- митинги,	0,5			
- демонстрации,				
- субботники,				
- организация праздников, сов- местных поездок коллектива и др.	1			
<u>Отдельные виды деятельности</u>				
Ведение протоколов заседаний	1			
Наставничество				
Пошив костюмов и его элементов				
Изготовление декораций и др.				
Исполнение ролей в ходе КММ:				
- главная роль	1			
- эпизодическая роль	0,5			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1			
<u>Погрузочно-разгрузочные работы</u>	1			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				

<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	от д/о 0,03 0,02 0,01			
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	1			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)

(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

КЛАДОВЩИКА

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а в баллах	Фактические показатели	Оценк а работ ника	Оцен ка коми ссии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость</u>				
Свыше 90%	3			
От 80 до 90%	2			
От 70 до 80%	1			
Ниже 70 %	0			
<u>Сложные условия работы</u>				
работа в условиях недостаточности оборудования	1			
работа в условиях отказа оборудования				
работа в сложных условиях				
<u>Совмещение должностей в полном объеме</u>	40%			
кладовщик	от до			
<u>Дополнительные обязанности</u>				
председатель КСС				
председатель ПО				
и др.				
<u>Общественные мероприятия</u>				
- митинги,	0,5			
- демонстрации,				
- субботники,				
- организация праздников, сов- местных поездок коллектива и др.	1			
<u>Отдельные виды деятельности</u>				
Ведение протоколов заседаний	1			
Наставничество				
Пошив костюмов и его элементов				
Изготовление декораций и др.				
Исполнение ролей в ходе КММ:				
- главная роль	1			
- эпизодическая роль	0,5			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1			
<u>Погрузочно-разгрузочные работы</u>	1			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				

<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	от д/о 0,03 0,02 0,01			
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	1			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)

(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

СТОРОЖА _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а в баллах	Фактические показатели	Оценка работн ика	Оценк а комис сии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Совмещение должностей в полном объеме</u> рабочий по комплексному обслуживанию здания	40% от до			
<u>Дополнительные обязанности</u> председатель КСС председатель ПО рабочий по обслуживанию здания и сооружений дежурный по допуску в здание и др.	1			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,5			
	1			
<u>Отдельные виды деятельности</u> изготовление костюмов, их элементов изготовление декораций	1			
	1			
исполнение ролей в ходе КММ: - главная роль - эпизодическая роль	0,5			
погрузочно-разгрузочные работы	1			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u>	от д/о			
Почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,03			
министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины,	0,02			
Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	0,01			
Создание условий для обеспечения сохранности	1,0			

имущества и ТМЦ				
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)
(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)
(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

КУХОННОГО РАБОЧЕГО _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а в баллах	Фактические показатели	Оце нка рабо тник а	Оцен ка комис сии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость</u> (средний показатель)	3			
Свыше 90%	2			
От 80 до 90%	1			
От 70 до 80%	0			
Ниже 70 %				
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,5 1			
<u>Отдельные виды деятельности</u> погрузочно-разгрузочные работы пошив костюмов и их элементов изготовление декораций и др.	1			
исполнение ролей в ходе КММ: - главная роль - эпизодическая роль	1 0,5			
<u>Сложные условия работы</u> работа в условиях недостаточности оборудования работа в условиях отказа оборудования работа в сложных условиях	1			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы (фиксированные результаты)				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u>	от д/о			
Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	0,03 0,02 0,01			

Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	1			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
				Общая сумма баллов

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)

(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

РАБОЧЕГО ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а в баллах	Фактические показатели	Оцен ка работ ника	Оце нка ком исси и
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Фактическая посещаемость</u> <u>(средний показатель)</u>	3			
Свыше 90%	2			
От 80 до 90%	1			
От 70 до 80%	0			
Ниже 70 %				
<u>Дополнительные обязанности</u> председатель КСС председатель ПО делопроизводитель воспитатель по присмотру и уходу дежурный по допуску на территорию и в здание и др.	1			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,5 1			
<u>Отдельные виды деятельности</u> погрузочно-разгрузочные работы ведение протоколов заседаний пошив костюмов и его элементов изготовление декораций и др.	1			
исполнение ролей в ходе КММ: - главная роль - эпизодическая роль	1 0,5			
<u>Сложные условия работы</u> работа в условиях недостаточности оборудования работа в условиях отказа оборудования работа в сложных условиях	1			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	1			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				

<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	от д/о 0,03 0,02 0,01			
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	1			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
(подпись)

(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

КАСТЕЛЯНШИ _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а в баллах	Фактические показатели	Оцен ка работ ника	Оце нка ком исси и
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Совмещение должностей</u> в полном объеме кладовщик	50% от д/о			
<u>Дополнительные обязанности</u> председатель КСС председатель ПО делопроизводитель воспитатель по присмотру и уходу дежурный по допуску на территорию и в здание и др	1			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,5 1			
<u>Отдельные виды деятельности</u> погрузочно-разгрузочные работы ведение протоколов заседаний пошив костюмов и его элементов изготовление декораций	1			
Исполнение ролей в утренниках: - главная роль - эпизодическая роль	1 0,5			
<u>Сложные условия работы</u> работа в условиях недостаточности оборудования работа в условиях отказа оборудования работа в сложных условиях	1			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	По 1 б			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты,	от д/о 0,03			

благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	0,02			
	0,01			
Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ	1			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

ИНЖЕНЕРА-ЭЛЕКТРИКА _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ 20____ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а в баллах	Фактические показатели	Оцен ка работ ника	Оце нка ком исси и
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Совмещение должностей</u> в полном объеме рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений	40% от ДО			
<u>Отдельные виды деятельности</u> погрузочно-разгрузочные работы ведение протоколов заседаний изготовление элементов костюмов пошив костюмов изготовление декораций и др.	1			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,5 1			
Исполнение ролей в утренниках: - главная роль - эпизодическая роль	1 0,5			
<u>Сложные условия работы</u> работа в условиях недостаточности оборудования работа в условиях отказа оборудования работа в сложных условиях	1			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	По 1 б			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u>	от д/о			

Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	0,03			
	0,02			
	0,01			
<u>Выполнение мероприятий 1 ступени контроля по ОТ на уровне 100%</u>	1	Отчет завхоза	-	
<u>Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ</u>	0,5			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(под-

пись) (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____

(под-

пись) (Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

СЛЕСАРЯ-ЭЛЕКТРИКА _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а в баллах	Фактические показатели	Оцен ка работ ника	Оце нка ком исси и
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Совмещение должностей</u> в полном объеме рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений	40% от ДО			
<u>Отдельные виды деятельности</u> погрузочно-разгрузочные работы ведение протоколов заседаний изготовление элементов костюмов пошив костюмов изготовление декораций и др.	1			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,5 1			
Исполнение ролей в утренниках: - главная роль - эпизодическая роль	1 0,5			
<u>Сложные условия работы</u> работа в условиях недостаточности оборудования работа в условиях отказа оборудования работа в сложных условиях	1			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	По 1 б			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u> Почетные грамоты, грамоты,	от д/о 0,03			

благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	0,02 0,01			
<u>Выполнение мероприятий 1 ступени контроля по ОТ на уровне 100%</u>	1	Отчет завхоза	-	
<u>Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ</u>	1			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(под-

пись) (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____

(под-

пись)

(Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценк а в баллах	Фактические показатели	Оцен ка работ ника	Оце нка ком исси и
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Совмещение должностей</u> в полном объеме рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений	40% от ДО			
<u>Отдельные виды деятельности</u> погрузочно-разгрузочные работы ведение протоколов заседаний изготовление элементов костюмов пошив костюмов изготовление декораций и др.	1			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,5 1			
Исполнение ролей в утренниках: - главная роль - эпизодическая роль	1 0,5			
<u>Сложные условия работы</u> работа в условиях недостаточности оборудования работа в условиях отказа оборудования работа в сложных условиях	1			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат</u>	По 1 б			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u>	от д/о			

Почетные грамоты, грамоты, благодарности министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	0,03			
	0,02			
	0,01			
<u>Выполнение мероприятий 1 ступени контроля по ОТ на уровне 100%</u>	1	Отчет завхоза	-	
<u>Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ</u>	1			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(под-

пись) (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____

(под-

пись) (Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

ДВОРНИКА _____

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оцен ка в балла х	Фактические показатели	Оцен ка работ ника	Оцен ка комис сии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Совмещение должностей</u> в полном объеме рабочий по комплексному обслуживанию здания	40% от д/о			
<u>Дополнительные обязанности</u> , рабочий по обслуживанию здания и сооружений и др.	1			
<u>Отдельные виды деятельности</u> погрузочно-разгрузочные работы благоустройство территории	1			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,5 1			
<u>Сложные условия работы</u> - работа в сложных метеоусловиях	1			
<u>Особо важные и ответственные работы</u> , инициатива, оперативность и качественный результат.	1			
<u>Особый режим работы</u> полив участков, уборка листвы, обрезка кустарников, покос травы	1			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u>	от д/о			
Почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,03			
министерств и ведомств РФ,	0,02			
СССР, РСФСР, Украины,	0,01			
Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии),				

Администрации гор. Саки				
<u>Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ</u>	1			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
 (подпись) (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
 (подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____
 (подпись) (Ф.И.О. работника)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с _____ по _____ 20__ года (_____ раб. дней)

Критерии	Оценка в баллах	Фактические показатели	Оценка работника	Оценка комиссии
Стимулирующие выплаты за интенсивность труда				
<u>Совмещение должностей</u> в полном объеме делопроизводитель	40% ДО			
<u>Дополнительные обязанности</u> председатель КСС председатель ПО делопроизводитель воспитатель по присмотру и уходу дежурный по допуску на	1			

территорию и в здание и др.				
<u>Отдельные виды деятельности</u> погрузочно-разгрузочные работы ведение протоколов заседаний изготовление элементов костюмов пошив костюмов изготовление декораций и др	1			
<u>Общественные мероприятия</u> - митинги, - демонстрации, - субботники, - организация праздников, совместных поездок коллектива и др.	0,5 1			
<u>Особо важные и ответственные работы, инициатива, оперативность и качественный результат.</u>	1 б			
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы				
<u>Ведомственные награды, знаки отличия в труде</u>	от д/о			
Почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,03			
министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины,	0,02			
Автономной Республики Крым, Республики Крым (копии), Администрации гор. Саки	0,01			
<u>Создание условий для обеспечения сохранности имущества и ТМЦ</u>	1			
Основания для отмены или уменьшения стимулирующих выплат				
Общая сумма баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____
 (подпись) (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____
 (подпись) (ФИО члена мониторинговой группы)

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен(а) и согласен(на):

« _____ » _____ 20__ г. _____

пись)

(Ф.И.О. работника)

(под-