

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ТК

МКДОУ детский сад № 4

 М.В. Абдулова

«17» 04 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая

МКДОУ детский сад № 4

 Т.К. Морозова

приказ № 56 от 17.04.2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работников МКДОУ детский сад № 4

(Новая редакция)

2015г.

1. Локальный акт о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением социально - личностного развития детей разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 11 статьи 108 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Свердловской области от 16.12.2013 года №1512-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области»(в ред. От 16.12.2013 №151ë2-ПП), Постановлением администрации Тавдинского городского округа от 27 августа 2013г. №1777 «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Тавдинском городском округе на 2015 -2020г.» в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Тавдинского городского округа, и руководствуясь Уставом внесены изменения в систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций.

2.Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

5.Размер выплат стимулирующего характера определяется в денежном эквиваленте к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

- общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования

- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом

- низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников

- организация предметно-развивающей среды

- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций

- своевременное и качественное оформление документации (рабочая программа, план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

8. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации-1000,0руб.

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации-2000,0руб.

3) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010г.№ 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»-3000,0руб.

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области-3000.0руб.

б) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения)-1000,0руб.

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости-1000,0руб.

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением-1000,0руб.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа трудового коллектива или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

Критерии для оценки уровня показателей

Приведенные в таблице критерии (Приложение) являются примерными и могут быть изменены и дополнены общеобразовательным учреждением в соответствии с целями и задачами. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели. Наибольшее количество баллов присвоено критериям, стимулирующим педагога к достижению у воспитанников наибольших успехов. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в социализации дошкольников и др.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части производить по результатам отчетных периодов (ежемесячно), что позволяет учитывать динамику достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей вести в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога в рамках контроля.

- Перечень мероприятий:

- конкурсы, конференции, семинары и др., участие и (или) победа в которых воспитанников является основанием для стимулирующих выплат педагогу.

- Показателем является дополнительная деятельность с воспитанниками.

- При расчете показателей учитывать только ту воспитательную работу педагогического работника, которая не входит в функционал педагога

(например, организация и проведение туристических походов, лыжня России, кросс нации и др.)

- Показателем является обобщение и распространение передового педагогического опыта с использованием мастер-классов, открытых показов, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, опубликования работ, наставничество в отношении молодых педагогов ведет к повышению качества и результативности деятельности не только собственной, но и тех, кому транслируется передовой опыт, что приводит к общему повышению качества образования. Форма обобщения передового педагогического опыта может быть расширена с учетом передового педагогического опыта и специфики работы образовательного учреждения.

- Показатель учитывается в случае применения собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, как в собственной профессиональной деятельности, так и в случае применения этих разработок другими педагогами. В этом показателе учитывать инновационную и экспериментальную деятельность педагогического работника.

- Необходимо учитывать использования мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. Применение этих средств должно отражаться в годовом плане и планах педагогов. Так же применение инновационных технологий, применение которых находятся в компетенции педагогов.

-Учитывать показатель повышения квалификации, профессиональную подготовку и самоподготовку (работа над методиками, тематическими результатами, разработками передового опыта и др.)

-Показатели субъективной оценки со стороны родителей воспитанников.

- Оценка качества и результативности работы педагога оценивается Советом учреждения на основании критериев оценки качества работы.

Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения предусматривает:

- стимулирующие выплаты, размер которых устанавливается ежемесячно.

3.2. Ориентиром для разработки критериев и показателей является механизм реализации критериальной оценки, благодаря которой имеется возможность сопоставлять значение показателей со средне областными показателями.

3.3. Для установления стимулирующих выплат педагогические работники (за исключением старшего воспитателя), представляют в комиссию по установлению надбавок оценочный лист деятельности в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями.

3.4. Комиссия по назначению надбавок рассматривает оценочный лист деятельности и принимает решение о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам (за исключением старшего воспитателя), на определенный период (в баллах). На остальных работников Учреждения комиссия по назначению доплат и надбавок принимает решение о размере стимулирующих выплат (в баллах) в соответствии с критериями и показателями по должности работника самостоятельно, на старшего воспитателя – по представлению заведующей Учреждения.

3.5. Решение комиссии по назначению доплат и надбавок оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

3.6. Денежный эквивалент балла устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда организации, утверждённого на соответствующий финансовый год.

3.8. Заведующая Учреждения издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат на определенный период (в денежном эквиваленте) от должностного оклада по занимаемой должности соответствующей ПКГ).

3.9. О размере стимулирующих выплат от должностного оклада старшему воспитателю заведующая Учреждения принимает решение самостоятельно в соответствии с критериями и показателями по должности.

3.10. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующей Учреждения за нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка, нарушение должностной инструкции, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда; неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения, нарушение режима дня воспитанников, нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников, замечания со стороны надзорных органов, замечания по ходу внутреннего контроля.

3.11. При наличии у работника одного или нескольких больничных листов за расчетный период, комиссия по назначению доплат и надбавок вправе снизить размер стимулирующей выплаты или отменить ее. **Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**

6.1. Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом заведующей Учреждения на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

6.2. Основанием для полного или частичного лишения доплат и надбавок является:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников – до 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников – до 50%;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов – до 50%;
- нарушение должностной инструкции – до 100%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда – до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.) – до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – до 50%.

- неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения – до 50%.

- замечания по ходу внутреннего контроля – до 50%.

Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения приказом заведующей.

Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 6.1. настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ к локальному акту.

Оценочный лист деятельности воспитателя (ФИО)

Период оценки с «___» _____ 20__ г. по
«___» _____ 20__ г.

№п/п	Показатели	Возможный балл	пед аго г	комиссия
1.	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:	1		
2.				
2.1.	Высокое качество образовательного процесса:	3		
	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды):			
2.2.		5		
	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа);			
2.3.				
3.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.			
3.1.				
3.2.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	1		
3.3.		3		
	Составление презентаций опыта работы в электронной			

	форме.	2		
4.	Наличие публикаций в СМИ.			
4.1.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада	3		
4.2.	Трансляция педагогического опыта:	4		
4.3.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	5		
5.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	3		
5.1				
5.2.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).			
	Особый вклад в развитие Учреждения:	1		
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, музеи, театр, взаимосвязь с социумом, опросы).	2		
		3		
6.	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:	1		
	- на уровне Учреждения;			
	- на муниципальном уровне (победители);	2		
	- на региональном или федеральном уровне (победители)			
	Результативность работы с семьями воспитанников:			
7.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	3		
	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования):	3		
	- 90-100%	5		
	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении:			
	Привлеченные средства для ремонта группы:			

Привлеченные средства для обогащения предметно-развивающей среды: Наличие награды Другое (написать)				
---	--	--	--	--

Общее количество баллов по решению комиссии:

Оценочный лист деятельности старшего воспитателя

Период оценки с «___» _____ 20__ г. по
 «___» _____ 20__ г.

№п /п	Показатели	Возм ожны й балл	педа гог	ком исс ия
----------	------------	---------------------------	-------------	------------------

1.	Высокое качество образовательного процесса:			
1.1	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	2		
1.2	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	2		
2.	Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:			
2.1.	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	3		
2.2.	Организация наставничества для начинающих воспитателей.	3		
2.3.	Организация методических объединений, мастер-классов, конкурсов на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	2		
2.4.	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	2		
3.				
3.1.	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	3		
3.2.	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	3		
	Особый вклад в развитие Учреждения:			
3.3.	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	2		
3.4.	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	3		
4.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.			
4.1.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.	3		
5.				
5.1.	Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	3		
	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:			
5.2.	Составление презентаций о работе учреждения.	3		

6. 7	Взаимодействие с семьями воспитанников:	3		
	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям. Руководство работой родительского клуба. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения). Наличие награды Другое:	5		

Общее количество баллов по решению комиссии:

Оценочный лист деятельности инструктора по физической культуре

(ФИО)

Период оценки с « ___ » _____ 20__ г. по
« ___ » _____ 20__ г.

№п/п	Показатели	Возможный балл	педагог	комиссия
1.	Высокое качество образовательного процесса:			
1.1	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	3		
1.2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	3		

1.3	Коррекционно-развивающая оздоровительная работа с детьми.	5		
2.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	5		
2.1				
2.2	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	3		
2.3	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	3		
3.	Наличие публикаций в СМИ.	2		
3.1	Подготовка материалов и размещение на официальном сайте детского сада.	3		
3.2.		4		
	Трансляция педагогического опыта:			
3.3.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).			
4.				
4.1.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	5		
4.2.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	3		
	Особый вклад в развитие Учреждения.	1		
5.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья).	2		
		3		
5.1	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения;	1		
5.2	- на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	2		
6.	Результативность работы с семьями воспитанников: Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной			

7	форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.); Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования): - 90-100%	3		
	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении: Привлеченные средства для обогащения предметно-развивающей среды в зале: Наличие награды Другое	5		
Общее количество баллов по решению комиссии:				

Оценочный лист деятельности музыкального руководителя

(ФИО)

Период оценки с « ___ » _____ 20__ г. по
« ___ » _____ 20__ г.

№п/п	Показатели	балл		
1.	Высокое качество образовательного процесса:			
1.1	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	3		
1.2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	5		
2.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и	5		

2.1.	постоянное его пополнение.	2		
2.2.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	3		
2.3.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	3		
3.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада			
3.1.	Наличие публикаций в СМИ.	3		
	Трансляция педагогического опыта:	4		
	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	5		
4.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	3		
4.1.				
4.2.	Участие в конкурсах на региональном ,федеральном уровне (победитель).			
4.3.	Особый вклад в развитие Учреждения.	1		
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, развлечения).	2		
5.	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:	1		
	- на уровне Учреждения;			
	- на муниципальном уровне (победители);	2		
	- на региональном или федеральном уровне (победители)			
	Результативность работы с семьями воспитанников:			
	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	3		
	Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования):	5		

<p>- 90-100%</p> <p>Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении:</p> <p>Привлеченные средства для обогащения предметно-развивающей среды в зале:</p> <p>Наличие награды</p> <p>Другое:</p>			
--	--	--	--

Общее количество баллов по решению комиссии:

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат помощникам воспитателя

Ф.И.О. _____ должность _____ дата _____

№п/п	Показатели	балл	Балл комис.
1.	Безотказная работа по замене отсутствующих коллег и выполнение работы в полном объеме.	2	
2.	Действенная помощь воспитателю в организации воспитательного процесса.	1	
3.	Участие в создании и сохранении развивающей среды.	1	
4.	Результаты производственного контроля.	1	
5.	Участие в общественной жизни.	2	
6.	Участие в благоустройстве детского сада.	1	
7.	Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации.	1	

8.	Наличие благодарностей, поощрений и т.п.	2	
9.	Работа в группе с превышением нормативной численности детей (по факту).	2	
10.	Работа без больничных листов.	1	
11.	Другое:		

Всего:

**Показатели для выплаты единовременного денежного вознаграждения
обслуживающему персоналу**

№п/п	Показатели	баллы
1.	Безотказная работа по замене отсутствующих коллег и выполнение работы в полном объеме.	2
2.	Действенная помощь воспитателю в организации воспитательного процесса.	1
3	Оказание помощи в одевании на прогулку детей раннего возраста (постепенный выход детей на прогулку)	1
4.	Ролевое участие в праздниках для детей.	1
5.	Результаты производственного контроля.	1
6.	Эффективная работа в период адаптации детей раннего возраста к условиям дошкольного образовательного учреждения.	1
7	Участие в общественной жизни.	2
8	Участие в благоустройстве детского сада.	1
9	. Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации.	1
	Наличие благодарностей, поощрений и т.п.	
	Работа без больничных листов.	

10.		2
11.	Другое:	1

Всего:

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат завхозу

№п/п	Показатели	балл	
1	Самостоятельность в решении хозяйственных вопросов.	1	
2	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации.	1	
3	Качественная работа с поставщиками материалов и оборудования.	1	
4	Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений общего пользования.	2	
5	Участие в общественной жизни.	2	
6	Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации.	1	
7.	Наличие благодарностей, поощрений и т.п.	2	
	Работа без больничных листов.	1	
	Другое:		

Всего:

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат

поварам

№п/п	Показатели	балл	Балл комис.
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины:	1	
2.	- по качеству приготовления пищи	1	
3.	-по санитарному состоянию помещений	2	
4.	-по обработке и хранению продуктов.	1	
5.	Результаты производственного контроля	2	
6.	Участие в общественной жизни.	1	
7.	Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации.	1	
	Наличие благодарностей, поощрений и т.п.	3	
	Работа без больничных листов	1	
	Участие в благоустройстве детского сада	2	
	Другое:		

Всего:

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат

кухонному работнику

№п/п	Показатели	балл	Балл комис.
------	------------	------	-------------

1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности.	1	
2.	Результаты производственного контроля	1	
3.	Участие в общественной жизни.	2	
3.	Наличие благодарностей, поощрений и т.п.	2	
4.	Работа без больничных листов	1	
5.	Участие в благоустройстве детского сада	1	
6.	Другое:		

Всего:

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
машинисту по стирке белья**

№ п/п	Показатели	балл	Балл комис.

1	Сохранность технологического оборудования.		
2	Участие в общественной жизни.		
3	Наличие благодарностей, поощрений и т.п.		
4	Работа без больничных листов		
5	Участие в благоустройстве детского сада		
6.	Другое:		

Всего:

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
кастелянше**

№	Показатели	балл	Балл комис.
1	Сохранность технологического оборудования, спец. одежды, мягкого инвентаря.		
2	Выполнение швейных работ.		
3	Участие в общественной жизни.		
4	Наличие благодарностей, поощрений и т.п.		
5	Работа без больничных листов		
6	Участие в благоустройстве детского сада		

7	Другое:		
---	---------	--	--

Всего:

