

Рассмотрено
на общем собрании
работников учреждения
Протокол №1 от 11.01.2017г.

Утверждено
приказом МДОУ
«Детский сад № 12»
№ 12 от 11.01.2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №12»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения надбавок стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №12» (далее МДОУ) и критерии оценки результатов их работы.

1.2. Правовой основой для установления стимулирующих надбавок являются следующие нормативные документы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон "Об образовании в Российской Федерации";
- Налоговый кодекс Российской Федерации;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р;
- Положение о системе оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Лужского муниципального района и муниципальных казённых учреждениях Лужского муниципального района от 26.09.2011г. №2313;
- Постановления администрации Лужского муниципального района «Об утверждении критериев и показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей».
- Коллективный договор.

1.3. Целью настоящего Положения является усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышение профессионального мастерства, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, укрепления трудовой и производственной дисциплины.

1.4. Фонд стимулирования складывается из стимулирующей части ФОТ, а также из экономии базовой части ФОТ, которая автоматически переходит в фонд стимулирования.

1.5. Размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника определяется в соответствии с личным вкладом работника, качеством его работы и размером стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива и утверждается заведующим МДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность учреждения.

2. Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. Настоящее Положение предусматривает текущие и единовременные стимулирующие выплаты.

2.2. В учреждении устанавливаются следующие текущие (ежемесячные) виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты педагогическому и учебно-вспомогательному

- персоналу учреждения из областного бюджета;
- стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу учреждения из местного бюджета;
- стимулирующие выплаты за ведение официального сайта учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам предусмотрены Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Положением об оплате и стимулировании труда педагогических работников Ленинградской области.

2.3. Единовременные стимулирующие выплаты

- премии осуществляются в отношении работника:
 - по итогам работы за год;
 - к юбилейным датам;
 - за участие сотрудника в конкурсах профессионального мастерства.
- материальная помощь выплачивается в случаях:
 - длительного заболевания постоянного работника;
 - трудного финансового положения
 - трудностей в результате стихийных бедствий;
 - смерти близких родственников.

3. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

3.1. Основанием для предоставления выплат из стимулирующей части фонда является результативность деятельности работников по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д., спортивным мероприятиям)
- активное участие в инновационной деятельности (разработка и реализация совместно со специалистами творческих социальных проектов, направленных на развитие ДООУ, освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, программы развития);
- разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа МДОУ у родителей и общественности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий, публикаций в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.;
- продуктивное участие в методических объединениях;
- обобщение и представление своего профессионального опыта на различных уровнях (внутри МДОУ, городском, районном, региональном и др. уровнях). Активное участие в научно-практических конференциях, педчтениях, семинарах и т.п. Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров и т.п.

- за профессионализм;
- отсутствие (или снижение количества) пропускаемых воспитанниками дней (уменьшение пропусков по болезни и по иным причинам);
- победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ и разовых поручений;
- организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению, укреплению и восстановлению физического здоровья детей (вакцинация, лечебно-профилактические мероприятия и пр.) и сотрудников (вакцинация);
- ответственное отношение к своему здоровью работников, проведение и участие в профилактических мероприятиях, за здоровый образ жизни и т.п. (проведение профилактических прививок, участие в спортивных мероприятиях, секциях, работа без больничных листов);
- подготовка срочной отчетности или оперативное участие в мониторинге для составления отчетности по запросам Управления образования Администрации Лужского муниципального района и др. государственных структур;
- результативность работы с родителями (отсутствие долгов по оплате за сад, активное привлечение родителей к уставной деятельности, проведение акций, использование нетрадиционных форм сотрудничества);
- интенсивность и напряженность, связанная с особыми условиями труда (карантинные мероприятия, работа в условиях отсутствия сменного персонала, адаптационные мероприятия и пр.);
- качественная подготовка к весенне-летнему оздоровительному периоду, новому учебному году, зимнему периоду.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в соответствии с показателями оценки деятельности по бальной системе.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителю выплачиваются из стимулирующего фонда учреждения на основании приказа Учредителя. Основанием к приказу служит Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений Лужского муниципального района, утвержденным Постановлением от 17.01.2014 № 130.

3.4. Ежемесячно педагогам выдаются рейтинговые листы с критериями оценки качества и результативности труда, которые каждый работник заполняет самостоятельно (Приложение 1).

До 17 числа текущего месяца педагогические работники предоставляют комиссии свои рейтинговые листы.

3.6. Уровень стимулирования работников определяется системой критериев, оценивающих:

- результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и др.

3.7. Система критериев в учреждении разработана для расчета выплат стимулирующего характера в баллах за полную ставку работы (Приложение 2).

3.8. Перечнем критериев оценки работников учитывается весь спектр профессиональной деятельности, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МДОУ, а также виды деятельности, выходящие за рамки должностных обязанностей, напряженность, интенсивность труда.

3.9. Система критериев предусматривает оценку деятельности не просто за выполнение своих ежедневных трудовых обязанностей, а за более профессиональный и эффективный труд, за лучшую организацию труда и **с учетом нагрузки и количества отработанного времени за данный период.**

3.10. Для назначения стимулирующих выплат в МДОУ создается комиссия по распределению стимулирующих выплат в составе не менее 5 человек.

3.11. Комиссия ежемесячно, в соответствии с настоящим Положением, осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников МДОУ по балльной системе, анализирует представленные материалы, осуществляет экспертную оценку и до 21 числа текущего месяца предоставляет материалы руководителю.

3.12. Количество баллов работнику может быть снижено или не устанавливаться вообще в следующих случаях:

- работник не работал полный месяц или полностью отсутствовал;
- ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушение сроков сдачи работ установленных для их выполнения;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов;
- наличие жалоб, претензий;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством.

3.13. Результаты экспертизы и подсчет общего количества баллов на каждого работника учреждения оформляются протоколом, который служит основанием установления размера стимулирующих выплат.

3.14. На основании протокола экспертной комиссии руководитель учреждения утверждает приказом размеры стимулирующих выплат.

В случае если работник не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

4. Порядок расчета стимулирующих выплат

4.1. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производиться в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя.

4.2. Для расчета суммы стимулирующих выплат комиссия делает подсчет баллов каждому работнику по установленным критериям. Сумма баллов является величиной непостоянной.

Баллы по критериям установлены на полную ставку. Для подсчёта баллов за неполную ставку работы применяется коэффициент трудового участия (утвержденная штатным расписанием часть ставки). Затем подсчитывается общая сумма баллов за месяц с учетом отработанного времени за месяц по всем должностям.

4.3. Стимулирующие выплаты работнику за ведение официального сайта учреждения выплачиваются в конкретной денежной сумме в размере 10000 (десять тысяч) рублей независимо от ставки работника.

4.4. Стимулирующие выплаты рассчитываются и выплачиваются в конкретной денежной сумме в зависимости от стоимости балла, который складывается из отношения стимулирующего месячного фонда, с учетом выплат за ведение сайта, к общей сумме баллов за месяц по всем должностям. Таким образом, стоимость одного балла рассчитывается по следующей формуле:

$$Сб = Фст. : \Sigma б.общ.$$

где Сб – стоимость одного балла;

Фст. – фонд стимулирования;

Σ б.общ. – сумма общих баллов для всех работников.

Для расчета денежной суммы выплат каждому работнику его общее количество баллов (назначенное комиссией по распределению стимулирующих выплат) умножается на полученную стоимость одного балла (в рублях) с учетом нагрузки и отработанного периода за текущий месяц - это сумма к оплате.

4.5. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5. Порядок премирования

5.1. В случае экономии фонда оплаты труда, а также за счёт внебюджетных источников, средства могут быть направлены на премирование работников МДОУ.

5.2. Премирование работников производится как индивидуально (к особым датам и особым достижениям), так и коллективно (по итогам работы за конкретный период времени).

5.3. Премии начисляются на основании приказа руководителя в денежном выражении (в рублях) по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом трудового коллектива, размерами не ограничивается.

Премирование направлено на мотивацию работников и в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ и повышения уровня ответственности.

Работники, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

5.4. Снижение премии производится за низкое качество и несвоевременное выполнение работы.

Премирование работнику не производится при неоднократном грубом нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников, систематическое нарушение трудовой дисциплины, недобросовестное отношение к работе.

5.5. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и членами профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам МДОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда или за счёт внебюджетных средств.

6.2. Материальная помощь может быть выплачена в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев и сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст. 219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;
- в связи с временными финансовыми затруднениями.

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размер в рублях принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом трудового коллектива.

7. Заключительное положение

7.1. Положение Учреждения в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, разрабатывается им самостоятельно.

7.2. Стимулирующие выплаты производятся работникам учреждения, имеющим трудовые отношения с работодателем на момент издания приказа о выплатах на текущий момент.

7.3. Все виды и размеры стимулирующих выплат могут пересматриваться в течение года по ходатайству профсоюзного комитета ДОУ и утверждаться общим собранием.

7.4.Дополнения и изменения к Положению принимаются в составе новой редакции решением трудового коллектива и утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

7.5.Размер стимулирующих выплат может быть изменен в связи с изменением фонда оплаты труда.

7.6.Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников МДОУ.

Согласовано

Председатель ПК

_____ Семёнова О.М.

*Приложение 1
к Положению о материальном
стимулировании работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №12»*

РЕЙТИНГОВЫЙ ЛИСТ ВОСПИТАТЕЛЯ

С _____ ПО _____

Показатели	Оценочный балл	Обоснование показателя	Баллы по факту
Применение инноваций, новых методов и форм в организации воспитательно-образовательного процесса	1-2		
Участие педагога (лично или с детьми) в внутрисадовских (1), районных (1), областных (1), федеральных (1), международных (1) мероприятиях	1-5		
Высокая оценка работы педагога со стороны родителя (1) (учитывая анкетирование), высокий уровень решения конфликтных ситуаций (1)	1-2		
Участие в экспериментальной работе разработки: авторских программ (1), ООП (1), программы развития и пр.(1)	1-3		
Проявление творчества и фантазии в подготовке и проведении праздников (1), развлечений, досугов (1), личное исполнение ролей (1)	1-3		
Создание современной, эстетически оформленной развивающей среды (1), изготовление и обновление наглядного и раздаточного материала (1), картотек и т.д. (1)	1-3		
Мониторинг оценки качества подготовки группы к новому учебному году	1		
Руководство студийно-кружковой	1		

работой			
Участие в общественной жизни учреждения, в работе органов самоуправления учреждением (1), подготовка и проведение юбилейных дат учреждения и сотрудников, оказание помощи в траурных датах (1), оказание помощи учреждению в ремонтных работах (1)	1-3		
Активное участие в творческих группах района	1		
Подготовка и результативное прохождение аттестации (1 и высшая категории)	1-2		
Подготовка (1) и качественное проведение открытого мероприятия (1) по годовому плану	1-2		
Активное участие в тематической деятельности подготовка (1) проведение (1) (Рождество, снятие блокады, день освобождения Луги и пр.)	1-2		
Выполнение работ сверх должностной инструкции: работа в комиссиях, руководство консультативным пунктом, творческой группой (1), работа по благоустройству участка, оформлению веранд, качественный уход за клумбами, огородом, садом (1), косметический ремонт групп и т.д.(1)	1-3		
Повышение квалификации: кратковременные (1), долгосрочные курсы (1), обучение на курсах по освоению ПК (1).	1-3		

(Дата)

(Подпись)

Приложение 2
к Положению о материальном
стимулировании работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №12»

**1. Критерии оценки работы
педагогического персонала**

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность оценки результата
1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне (в среднем по группе):	Устанавливается раз в год по итогам учебного года (с июня по май)
	3 балла – более 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне	
	2 балла – от 60% до 70% детей группы показывают результаты на высоком уровне	
	1 балл – от 50% до 60% детей группы показывают результаты на высоком уровне	
2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	Устанавливается один раз в квартал
	3 балла – посещаемость составляет свыше 91%	
	2 балла – посещаемость составляет от 81% до 90%	
	1 балл – посещаемость составляет от 75% до 80%	
3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Устанавливается ежемесячно
	3 балла – 1 случай заболевания по д/с; 2 случая – по яслям	
	2 балла – 2 случая заболевания по д/с; 3 случая – по яслям	
	1 балл – 3 случая заболевания по д/с; 4 случая – по яслям	
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий 1- 2 балла – отсутствие обоснованной жалобы	Устанавливается ежемесячно
5	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	Устанавливается ежемесячно
	3-4 баллов – на федеральном и областном уровне	
	2-3 баллов – на муниципальном уровне	
	1- 2 баллов – на уровне учреждения	
6	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Устанавливается ежемесячно
	3 баллов – на федеральном и областном уровне	
	2 баллов – на муниципальном уровне	
	1 баллов – на уровне учреждения	
7	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Устанавливается ежемесячно
	3 баллов – на федеральном и областном уровне	
	2 баллов – на муниципальном уровне	
	1 баллов – на уровне учреждения	

8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Устанавливается ежемесячно
	<i>3 балла – на федеральном и областном уровне</i>	
	<i>2 балла – на муниципальном уровне</i>	
	<i>1 балл – на уровне учреждения</i>	
9	Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций <i>1 балл – отсутствие обоснованной жалобы</i>	Устанавливается ежемесячно
10	Позитивные результаты взаимодействия с родителями: <i>3 балла – наличие отзывов о работе воспитателя в СМИ;</i> <i>1 балл – наличие отзывов о работе воспитателя на уровне ДОУ.</i>	Устанавливается ежемесячно
11	Качество и результативность ведения документации: <i>3 балла – документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления</i>	Устанавливается ежемесячно
	<i>2 балла – документация соответствует предъявленным требованиям</i>	
	<i>1 балл – документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации по оформлению, содержанию</i>	
12	Результаты участия в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ:	Устанавливается ежемесячно
	<i>4-5 баллов – качественное проведение открытого занятия</i>	
	<i>2-3 балла – за призовые места</i>	
	<i>1-2 баллов – за участие</i>	
13	Участие в повседневной работе учреждения, согласно годового плана с применением инноваций, методов и форм организации воспитательного образовательного процесса. <i>1 – 3 балла</i>	Устанавливается ежемесячно
14	Создание современной развивающей среды в группах. <i>1 – 3 балла.</i>	Устанавливается ежемесячно
15	Проявление творчества и фантазии в подготовке и проведении праздников, развлечений и досугов. <i>1 – 3 балла</i>	Устанавливается ежемесячно
16	Участие в общественной и повседневной жизни учреждения, оказание помощи в работе, увеличение объема работы или выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей. <i>1 - 5 балла.</i>	Устанавливается ежемесячно

**2. Критерии оценки работы
учебно-вспомогательного персонала**

Младший воспитатель

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность оценки результата
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей): <i>1-3 балла</i>	Устанавливается ежемесячно
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций: <i>1-2 балла</i>	Устанавливается ежемесячно
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующими органами: <i>1-2 балла</i>	Устанавливается ежемесячно
4	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе <i>1 -2 балла</i>	Устанавливается ежемесячно
5	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса <i>1- 2 балла</i>	Устанавливается ежемесячно
6	Качественное выполнение работы по содержанию помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: <i>1 – 2 балла.</i>	Устанавливается ежемесячно
7	Работа не входящая в круг основных обязанностей по обеспечению нормального функционирования учреждения (аварийные ситуации, отсутствие работника, ремонт). <i>1 – 3 балла</i>	Устанавливается ежемесячно
8	Отсутствие дисциплинарных замечаний и нарушений графика работы (опоздания, преждевременный уход и т.д.) <i>1 – 3 балла.</i>	Устанавливается ежемесячно

Завхоз

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность оценки результата
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей): <i>1 - 2 баллов.</i>	Устанавливается ежемесячно
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания: <i>1 - 2 баллов</i>	Устанавливается ежемесячно
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: <i>1 - 3 балла</i>	Устанавливается ежемесячно

4	Качественное оснащение и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории, направленных на сохранение здоровья воспитанников: <i>1 балл – 3 баллов.</i>	Устанавливается ежемесячно
5	Своевременная сдача отчетов и документации. Отсутствие замечаний по ведению документации по учреждению. <i>1 балл – 3 баллов</i>	Устанавливается ежемесячно
6	Отсутствие дисциплинарных замечаний. Исполнительская дисциплина. Оперативное исполнение работ и принятие эффективных решений в нестандартных ситуациях (аварии, неполадки в работе механизмов и т.д.) <i>1 балл – 3 баллов</i>	Устанавливается ежемесячно
7	Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей, совмещение должностей. <i>1 балл – 4 баллов</i>	Устанавливается ежемесячно

3. Критерии оценки работы обслуживающего персонала

№ п/п	Критерии оценки	Периодичность оценки результата
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей): <i>1 - 2 баллов</i>	Устанавливается ежемесячно
2	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе повседневной работы: <i>1 – 2 баллов</i>	Устанавливается ежемесячно
3	Проявление высокой дисциплины и культуры труда. <i>1 – 2 баллов</i>	Устанавливается ежемесячно
4	Сохранность оборудования и инвентаря, обеспечение сохранности материальных ценностей учреждения. <i>1 – 2 баллов</i>	Устанавливается ежемесячно
5	Работа не входящая в круг основных обязанностей по обеспечению нормального функционирования учреждения (аварийные ситуации, отсутствие работника, ремонт). <i>1 – 2 баллов</i>	Устанавливается ежемесячно
6	Отсутствие дисциплинарных замечаний. Исполнительская дисциплина. <i>1 – 2 баллов</i>	Устанавливается ежемесячно