

ПРИНЯТО

на Общем собрании
ГБДОУ детский сад № 23
Василеостровского района

Протокол № 9
от «15 » июля 2025 г.

Мотивированное мнение

выборного органа
первичной профсоюзной
организации **УЧТЕНО**
Председатель профсоюзного
комитета ГБДОУ детский сад
№ 23 Василеостровского района

М.Г.Рудакова
Протокол № 79
от « 15 » июля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
ГБДОУ детский сад № 23
Василеостровского района

Т.В.Данилова
Приказ № 19-ОД
от «15 » июля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ К
ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ И ТАРИФНЫМ СТАВКАМ (ОКЛАДАМ),
НОСЯЩИХ КОМПЕНСАЦИОННЫЙ И СТИМУЛИРУЮЩИЙ ХАРАКТЕР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 23
ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**Санкт-Петербург
2025**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер, работникам (далее - Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 23 Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ) ставит своей целью усиление социально-экономической защиты работников ОУ, улучшение материального положения работников и усиление стимулирующей роли их заработной платы, позволяющей оценить качество их труда. Развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, внедрению прогрессивных форм и методов образовательного процесса.

1.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются настоящим Положением, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников на основе формализованных (оценочных) показателей и критериев эффективности работы. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору ОУ.

1.3. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ОУ устанавливаются из фонда надбавок и доплат (ФНД) на основе показателей и критериев эффективности работы, в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику и не допускать двойных толкований;

- прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.5. Руководитель ОУ создаёт комиссию по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам по согласованию с профкомом, ежегодно утверждает её состав, является председателем этой комиссии.

1.6. В ОУ устанавливаются следующие виды компенсационных и стимулирующих выплат:

- доплаты;
- надбавки;
- премирование;
- материальная помощь.

1.7. Все выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу во вредных или опасных условиях труда и стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу к должностным окладам и тарифным ставкам работников, устанавливаются в пределах утверждённого фонда надбавок и доплат (ФНД), утверждённого исполнительным органом государственной власти.

1.8. Надбавки и стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя ОУ устанавливаются Исполнительным органом государственной власти Василеостровского района Санкт-Петербурга из ФНД ОУ.

1.9. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты работникам, с которыми заключён трудовой договор по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное ОУ является местом основной работы.

1.10. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении от базового оклада, или баллах, или абсолютной величиной за фактически отработанное время.

1.11. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в установленном порядке в связи с изменением нормативных документов и законодательной базы, а также в зависимости от результатов труда работника.

1.12. В случае изменения законодательной базы, в данное Положение вносятся изменения

2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

ДОПЛАТЫ – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу в соответствии с коллективным договором. Доплаты устанавливаются за работу, не входящую в круг основных обязанностей или дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с трудовой деятельностью. Доплаты могут устанавливаться работникам на учебный год, учебное полугодие, квартал, месяц, на время выполнения указанных видов деятельности. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к фонду базовых окладов и фонду ставок рабочих за фактически отработанное время и (или) выполненную работу.

Работодатель самостоятельно устанавливает доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со ст.60², 151 ТК РФ а также доплаты с законодательно установленным размером: доплата за работу в выходные и праздники, доплата за сверхурочную работу в соответствии с коллективным договором (ст.149 ТК РФ).

2.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
I. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, локальными актами ОО и коллективным договором – машинист по стирке и ремонту спецодежды – 4% .	В соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда. Трудовой кодекс РФ (ст. 147).

2.2. Виды доплат:

№ п/п	Содержание	% от базового оклада за фактически отработанное время или абсолютная величина (руб.)
ВИДЫ ДОПЛАТ		
1	За организацию питания (ведение документации по организации питания воспитанников), не входящую в круг должностных обязанностей)	20 %
2	За организацию работы по охране труда, не входящую в круг обязанностей по должности	10 %
3	За организацию работы по воинскому учету, не входящую в круг обязанностей по должности	10 %
4	За организацию работы по аттестации педагогов, не входящую в круг обязанностей по должности	10 %
5	За организацию работы по ГОЧС, пожарной безопасности, КСОБ, не входящую в круг обязанностей по должности	10 %
6	За работу с базами данных, не входящую в круг обязанностей по должности	10 %
7	За работу с сайтом образовательной организации и другими сайтами, не входящую в круг обязанностей по должности	10 %
8	За работу председателем профсоюзного комитета	10 %
9	За работу по осуществлению функций по размещению госзаказа СПб, не входящую в круг обязанностей по должности	20 %
10	За работу с документами СФР	10 %
11	За организацию профилактической работы по ПДД, не входящую в круг обязанностей по должности	10 %
12	За организацию работы по дополнительным образовательным программам (не входящим в платные образовательные услуги)	10%
13	За организацию месячника и Дня благоустройства	10 %
14	Участие в Дне благоустройства	1000 руб.
15	Участие в проведении уборочных работ (ликвидация последствий снегопадов и т.п.)	500 руб. за каждый день
16	Участие в проведении ремонтных работ в ОУ	100 %
17	Дежурство в выходные и праздничные дни	500 руб. за каждый день
19	За замещение временно отсутствующего работника на период его отпуска, командировки, болезни	по соглашению сторон
20	За совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	по соглашению сторон
21	За работу в ночное время	В соотв. с ТК РФ
22	За работу в выходные и праздничные дни	В соотв. с ТК РФ
23	За сверхурочную работу	В соотв. с ТК РФ
24	За работу по экспериментальным программам	10%

25	За оказание транспортных услуг и выполнение погрузочно-разгрузочных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников	10%
26	За работу, не входящую в круг обязанностей по должности	10%
27	За ведение Госпаблика	20%
28	За работу с автоматизированными информационными системами, не входящую в круг обязанностей по должности	20%
29	За работу по антикоррупционной деятельности, профилактике коррупционных правонарушений	10%
30	За пошив костюмов	15%

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

НАДБАВКИ – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут быть постоянные и временные. Надбавки устанавливаются работникам из ФНД на год, полугодие, квартал, ежемесячно, разово за высокие достижения в работе **за сложность, напряженность за высокие достижения в работе (награждения), специальный режим работы.** Все виды надбавок устанавливаются в соответствии с коллективным договором за фактически отработанное время приказом руководителя.

При начислении надбавок учитываются следующие условия её полного лишения или снижения её размера:

- наличие в данном отчётном периоде дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, оформленного работодателем в форме приказа;

- грубых нарушений Устава образовательного учреждения, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, других локальных актов образовательного учреждения.

Виды и размеры надбавок:

3.1. Различные достижения в работе:

№ п/п	Содержание	% от базового оклада за фактически отработанное время
	ВИДЫ НАДБАВОК	
1	Работникам ОУ за результативность и качество работы по итогам проверок ОУ органами государственного контроля (надзора)	30%
2	Работникам за высокую интенсивность и напряжённость труда	5 000 руб.

3.2. Выплаты работникам за высокоэффективный труд – поощрение работников за результаты труда в соответствии с показателями, входящими в систему оценки эффективности деятельности работников ОУ - стимулирующая выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности по итогам работы за фактически отработанное время.

Показатели эффективности трудовой деятельности работника (критерии) оцениваются в балльной системе. Стоимость одного балла определяется путём деления суммы ФНД, определённой на эти цели, на общее количество баллов, полученных при анализе критериев эффективности трудовой деятельности работников ОУ за определённый период (смотри таблицу 1).

Допускается разная стоимость одного балла для разных категорий работников.

Размер выплаты работника определяется путем умножения стоимости одного балла

на среднее значение набранного им количества баллов по итогам работы за три месяца (согласно таблице 1) в соответствии с утверждёнными показателями и критериями эффективности и качества труда согласно Приложениям 1, 2:

- «Показатели эффективности деятельности педагогических работников» (приложение № 1).
- «Показатели эффективности деятельности непедагогических работников» (приложение № 2).

Размер выплаты вновь принятого работника, работника после отпуска по уходу за ребенком определяется путем умножения стоимости одного балла на набранное количество им баллов по итогам работы за первый отработанный месяц в соответствии с утверждёнными показателями и критериями эффективности и качества труда согласно Приложениям 1, 2:

- «Показатели эффективности деятельности педагогических работников» (приложение № 1).
- «Показатели эффективности деятельности непедагогических работников» (приложение № 2).

Таблица 1

Период определения количества баллов для выплаты	Период выплат
Январь, февраль, март	Апрель, май, июнь
Апрель, май, июнь	Июль, август, сентябрь
Июль, август, сентябрь	Октябрь, ноябрь, декабрь
Октябрь, ноябрь, декабрь	Январь, февраль, март

4. ПРЕМИРОВАНИЕ – поощрение работников

4.1. Премирование работников за результаты труда по итогам отчётного периода.

Поощрение работников за результаты труда в соответствии с показателями, входящими в систему оценки эффективности деятельности работников ОУ. Премии за высокоэффективный труд выплачиваются **по итогам работы за период** (месяц, три месяца, квартал, полугодие, девять месяцев, год) за фактически отработанное время.

Показатели эффективности трудовой деятельности работника (критерии) оцениваются в балльной системе. Стоимость одного балла определяется путём деления суммы ФОТ, определённой на эти цели, на общее количество баллов, полученных при анализе критериев эффективности трудовой деятельности работников ОУ за определённый период. Допускается разная стоимость одного балла для разных категорий работников.

Размер премии устанавливается в соответствии с утверждёнными показателями и критериями эффективности деятельности и качества труда в соответствии с Приложениями № 1,2:

- «Показатели эффективности деятельности педагогических работников» (приложение № 1).
- «Показатели эффективности деятельности непедагогических работников» (приложение № 2).

4.2. Специальная премия:

№ п/п	Содержание	% от базового оклада или абсолютная величина (руб.)
	ВИДЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ПРЕМИИ	
1	Премирование к юбилейным датам: • 50 лет • 55 лет • 60 лет • 65 лет • 70 лет • 75 лет	100 %

2	Премирование к «Дню дошкольного работника»	абсолютная величина (руб.)
3	При награждении государственными и отраслевыми наградами, Почётными грамотами Правительства Санкт-Петербурга, администрации Василеостровского района	50%
4	О поощрении ответственных за ведение госпабликов по результатам работы	абсолютная величина (руб.) рекомендованный размер согласно нормативному акту

4.2.1. Сумма премирования к «Дню дошкольного работника» определяется путем деления суммы ФОТ, определенной на эти цели, на количество сотрудников. Выплата сотрудникам, работающим менее, чем на 1 ставку, определяется пропорционально нагрузке.

4.2.2. Заявления на выплату специальной премии по п.1,3 принимаются не позднее трех месяцев с даты наступления события.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Виды материальной помощи:

Материальная помощь работникам – единовременная компенсационная выплата работникам:

№ п/п	Содержание	% от базового оклада
	ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ	
1	При рождении детей	40%
2	При регистрации брака	40%
3	При возникновении у работника тяжёлого материального положения, трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, организация похорон членов семьи, кража или порча личного имущества и пр.)	40%
4	При форс-мажорных ситуациях (утрата имущества в случае стихийных бедствий, пожара, наводнения и др.)	40%

5.1. Материальная помощь носит единовременный характер.

5.2. Материальная помощь одному работнику может оказываться не чаще одного раза в год.

5.3. Заявления на выплату материальной помощи принимаются не позднее трех месяцев с даты наступления события.

5.4. Решение о материальной помощи работникам принимается руководителем ОУ с учётом мнения представительного органа работников.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ДРУГИХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ.

6.1. Для установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам создаётся комиссия по рассмотрению установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер (далее – Комиссия).

6.2. Персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя.

6.3. Комиссия создаётся из административно - управленческого персонала образовательной организации, педагогических работников, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в количестве 5 человек. Председателем

комиссии является руководитель образовательной организации. Один из членов выполняет функции секретаря.

6.4. Комиссия:

- осуществляет анализ личных оценочных листов, представляемых работниками в Комиссию в соответствии с показателями эффективности;
- принимает решение о снятии или уменьшении доплат, надбавок, других стимулирующих выплат;
- заносит результаты в итоговые оценочные ведомости подсчета баллов для разных категорий работников в соответствии с Приложениями 3, 4.

6.5. Итоговые оценочные ведомости подписываются всеми членами Комиссии.

6.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

6.7. На основании протокола издается приказ руководителя.

6.8. Комиссия обеспечивает объективность принимаемых решений.

6.9. При отсутствии или недостаточности финансовых средств руководитель ОУ вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат работникам, уменьшить или отменить их выплату.

6.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам осуществляются в дни выплаты заработной платы согласно локальным нормативным актам ОУ.

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях установления
надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам),
носящих компенсационный и стимулирующий характер:

Приложение №1 Показатели эффективности деятельности педагогических работников

Показатели	Критерии	Баллы
1. Группа критериев: эффективности деятельности педагогических работников		
1.1. Использование в своей работе социальных сетей, платформ	1.1.1. Предоставление контента для организации качественного ведения официальной страницы в социальной сети «Контакт»	10
	1.1.2. Вовлеченность: просмотры, реакции	2
	1.1.3. Взаимодействие на образовательной платформе «Сферум» и т.п.	2
1.2. Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Фактическое участие: грамота, диплом и т.д.	Город – 10 Район – 5 ДОУ – 3 за результативность дополнительно: 1-е место – 10 2-е место – 7 3-е место – 5
1.3 Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	1.3.1. Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.	применение - 10
	1.3.2. Отсутствие травматизма обучающихся	15
1.4. Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	1.4.1. Курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	КПК 18 – 36 часов - 15 КПК 72 и более - 20
	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, (Лист регистрации, программа мероприятия, сертификат, свидетельство)	Мероприятия – 3 за каждое
	Распространение опыта: выступление на конференциях, педсоветах, семинарах, круглых столах, представление педагогического опыта в форме открытого просмотра Факт проведения (план мероприятия, текст выступления, конспект)	Город – 10/15 Район – 5/10 ДОУ - 3/ 5 (второй показатель – открытый просмотр)
	1.4.2. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах КО	Всероссийский - 100

	(всероссийский, городской, районный уровни) Грамота, диплом, благодарность и др. подтверждения факта участия	Город – 75 Район – 50 за результативность дополнительно: 1-е место – 70 2-е место – 50 3-е место – 30
	1.4.3.Участие в инновационной деятельности	10
1.5.Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	1.5.1.Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ Протоколы, приказы	Город – 10 Район – 5 ДООУ - 3
	1.5.2.Разработка материалов для образовательных программ ДОО, Программы развития, ППК и др. комиссий	5
1.6.Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	1.6.1.Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	За каждого педагогического работника -10
	1.6.2.Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	10
1.7.Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	1.7.1.Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	30
	1.7.2.Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	25
1.8. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	Отсутствие 10
1.9. Ведение документации	1.9.1.Своевременное и качественное ведение необходимой документации (Заполнение документов связанных с контролем санитарно-гигиенических требований (журналы, графики и др.), документов связанных с обеспечением безопасности жизни и здоровья воспитанников, образовательным процессом и т.д.)	10 – без замечаний
	1.9.2. Проведение педагогической диагностики	10
1.10.Обеспечение доступности качественного образования	1.10.1. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	За каждого 20
	1.10.2. Реализация программ	За каждого 20

	(проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	
1.11. Посещаемость воспитанниками группы (выполнение плана детодней)	Доля воспитанников фактически посещающих группу к выполнению планового показателя	18 чел. и более – 15 15 – 17 чел. – 10 менее 15 - 0
1.12. Оснащение педагогического процесса	Изготовление и презентация: нестандартных пособий, игр, атрибутов и т.д.	За каждое - 15
1.13. Участие в подготовке и проведении развлекательно-досуговых мероприятий для воспитанников ОУ (спектакли, праздники, досуги и т.д.)	Факт проведения мероприятия - исполнение роли	Главная роль - 15 Роль второго плана - 5
2. Группа общих критериев		
2.2. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение Кодекса этики	Выполнено/не выполнено	5
2.3. Системность работы	2.3.1. Отсутствие больничных листов(ЗОЖ)	2
	2.3.2. Отсутствие отпуска за свой счет (отпуск за свой счет при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников не учитывается).	5
2.4. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления	1
2.5. Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования	1
2.6. Качественное проведение особо значимых мероприятий	Подготовка к новому учебному году и т.п.	2 за каждый день
2.7. Высококачественная работа в летний период	Да/нет	40
2.8. Исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя (больничный лист, отпуск)	Смены:	
	3 - 4	5
	5 - 7	15
	8 и более	25
2.9. Участие в общественной жизни ОУ	Поддержка профсоюзного движения	5
3. Понижающие коэффициенты к итоговой сумме баллов		
Понижающие коэффициенты	Дисциплинарное взыскание в виде выговора на время его действия	0,25
	Дисциплинарное взыскание в виде замечания на время его действия	0,5
	Нарушение установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представление ошибочных или недостоверных сведений	0,85

Приложение 2
к Положению о порядке и условиях установления
надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам),
носящих компенсационный и стимулирующий характер:

Приложение № 2 Показатели эффективности деятельности непедагогических работников

Заместитель заведующего по АХЧ		
Показатели	Критерии	Баллы
1. Системность работы	1.1.1. Отсутствие больничных листов(ЗОЖ)	2
	1.1.2. Отсутствие отпуска за свой счет (отпуск за свой счет при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников не учитывается).	5
2. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления	1
3. Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования	1
4. Качественное проведение особо значимых мероприятий	Подготовка к новому учебному году и т.п.	2 за каждый день
5. Высококачественная работа в летний период	Да/нет	40
6. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение Кодекса этики	Выполнено/не выполнено	5
7. Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени	Помощь в оформлении интерьера, в подготовке и проведении запланированных мероприятий, другая работа, не входящая в круг основных обязанностей	За каждое 2 – баллы суммируются
	Исполнение роли на праздниках	5
8. Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	Наличие жалоб потребителей образовательных услуг в данном месяце	0
	Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг в данном месяце	7
9. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	Невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации	0
	Невыполнение в установленный срок заданий и поручений однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации	2
		5

	Выполнение в установленный срок, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации в текущем месяце	7
10. Обеспечение бесперебойной работы учреждения	Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	8
11. Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного контроля	Выполнено/не выполнено	9
12. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	Выполнено/не выполнено	4
13. Участие в общественной жизни ОУ	Поддержка профсоюзного движения	5

Специалист по закупкам		
Показатели	Критерии	Баллы
1. Системность работы	1.1.1. Отсутствие больничных листов (ЗОЖ)	2
	1.1.2. Отсутствие отпуска за свой счет (отпуск за свой счет при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников не учитывается).	5
2. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления	1
3. Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования	1
4. Качественное проведение особо значимых мероприятий	Подготовка к новому учебному году и т.п.	2 за каждый день
5. Высококачественная работа в летний период	Да/нет	40
6. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение Кодекса этики	Выполнено/не выполнено	5
7. Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени	Помощь в оформлении интерьера, в подготовке и проведении запланированных мероприятий, другая работа, не входящая в круг основных обязанностей	За каждое 2 – баллы суммируются
	Исполнение роли на праздниках	5
8. Отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений законодательства по	Наличие замечаний, нарушений по результатам проверок по вопросам, находящимся в	0

вопросам, находящимся в компетенции работника	компетенции работника в данном месяце Отсутствие замечаний, нарушений по результатам проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника в данном месяце	7
9. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации по профессиональному направлению деятельности	Невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации Невыполнение в установленный срок заданий и поручений однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации Выполнение в установленный срок, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации в текущем месяце	0 1 3 5
10. Контроль процесса осуществления закупок.	Выполнение плана закупок. Соблюдение законодательства при организации закупок Своевременная контрактация от доведенного объема финансового обеспечения на осуществление закупок Выполнено/не выполнено	9
11. Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке. Корректирование плана по согласованной потребности в закупке	Выполнено/не выполнено	4
12. Соблюдение порядка, срока заключения контрактов	Выполнено/не выполнено	8
13. Участие в общественной жизни ОУ	Поддержка профсоюзного движения	5

Специалист по кадрам		
Показатели	Критерии	Баллы
1. Системность работы	1.1.1. Отсутствие больничных листов (ЗОЖ)	2
	1.1.2. Отсутствие отпуска за свой счет (отпуск за свой счет при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников не учитывается).	5
2. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления	1

3.Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования	1
4. Качественное проведение особо значимых мероприятий	Подготовка к новому учебному году и т.п.	2 за каждый день
5.Высококачественная работа в летний период	Да/нет	40
6. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение Кодекса этики	Выполнено/не выполнено	5
7. Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени	Помощь в оформлении интерьера, в подготовке и проведении запланированных мероприятий, другая работа, не входящая в круг основных обязанностей Исполнение роли на праздниках	За каждое 2 – баллы суммируются 5
8.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	Наличие жалоб потребителей образовательных услуг в данном месяце Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг в данном месяце	0 7
9. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	Невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации Невыполнение в установленный срок заданий и поручений однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации Выполнение в установленный срок, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации в текущем месяце	0 1 3 5
10. Участие в общественной жизни ОУ	Поддержка профсоюзного движения	5

Помощник воспитателя		
Показатели	Критерии	Баллы
1.Системность работы	1.1.1.Отсутствие больничных листов(ЗОЖ)	2
	1.1.2.Отсутствие отпуска за свой счет (отпуск за свой счет при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников не учитывается).	5
2. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления	1
3.Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования	1
4. Качественное проведение особо	Подготовка к новому учебному году	2 за каждый день

значимых мероприятий	и т.п.	
5.Высококачественная работа в летний период	Да/нет	40
6. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение Кодекса этики	Выполнено/не выполнено	5
7. Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени	Помощь в оформлении интерьера, в подготовке и проведении запланированных мероприятий, другая работа, не входящая в круг основных обязанностей Исполнение роли на праздниках	За каждое 2 – баллы суммируются 5
8.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	Наличие жалоб потребителей образовательных услуг в данном месяце Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг в данном месяце	0 7
9. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей (соблюдение графика получения пищи, организация питания, сервировка стола; внешний вид: спецодежда и головные уборы, обувь, соответствующая требованиям; своевременная смена белья, детских полотенец, спецодежды и т.д.)	Выполнено/не выполнено	4
10. Посещаемость воспитанниками группы (выполнение плана детодней)	Доля воспитанников фактически посещающих группу к выполнению планового показателя	18 чел. и более – 15 15 – 17 чел. – 10 менее 15 - 0
11. Участие в общественной жизни ОУ	Поддержка профсоюзного движения	5

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, уборщик территории		
Показатели	Критерии	Баллы
1.Системность работы	1.1.1.Отсутствие больничных листов(ЗОЖ)	2
	1.1.2.Отсутствие отпуска за свой счет (отпуск за свой счет при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников не учитывается).	5
2. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления	1
3.Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования	1
4. Качественное проведение особо значимых мероприятий	Подготовка к новому учебному году и т.п.	2 за каждый день
5.Высококачественная работа в	Да/нет	40

летний период		
6. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение Кодекса этики	Выполнено/не выполнено	5
7. Участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям и требующим затрат личного времени	Помощь в оформлении интерьера, в подготовке и проведении запланированных мероприятий, другая работа, не входящая в круг основных обязанностей Исполнение роли на праздниках	За каждое 2 – баллы суммируются 5
8.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	Наличие жалоб потребителей образовательных услуг в данном месяце Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг в данном месяце	0 7
9. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	Выполнено/не выполнено	4
10. Участие в общественной жизни ОУ	Поддержка профсоюзного движения	5

к Положению о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер

Ф.И.О.	Должность	№ п/п показателя эффективности деятельности																			Итого балло в	Примечание				
		Оценка в баллах по каждому																								
		1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	1.5.	1.6.	1.7.	1.8.	1.9.	1.10.	1.11.	1.12.	1.13.	2.1.	2.2.	2.3.	2.4.	2.5.	2.6.	2.7.	2.8.	2.9.	3.		
Итого сумма баллов по педагогическим работникам																										

_____ / _____
подпись расшифровка

_____/_____

подпись

расшифровка

_____/_____ /

подпись

расшифровка

_____ / _____
подпись расшифровка

_____ / _____
подпись расшифровка

к Положению о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер

Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов непедagogических работников за период: _____.

Ф.И.О.	Должность	№ п/п показателя эффективности деятельности Оценка в баллах по каждому													Итого баллов	Примечание
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
Итого сумма баллов по непедagogическим работникам																

Председатель Комиссии:

подпись

расшифровка

Члены:

подпись

расшифровка

подпись

расшифровка

подпись

расшифровка

подпись

расшифровка