

Приложение № 3 к коллективному договору между администрацией
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 50 Василеостровского района Санкт-Петербурга
и первичной профсоюзной организацией Государственного
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 50 Василеостровского района Санкт-Петербурга
на 2022 – 2025 годы

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Протокол № 5 от «06» июля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

_____ /Мисник М.А./

Приказ от «06» июля 2022 г. № 31-ОД

Мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации
УЧТЕНО

Председатель профсоюзного комитета
_____ /Одинцова Я.А./

Протокол от «06» июля 2022 г. № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

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

**работникам государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 50 Василеостровского
района Санкт-Петербурга**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение ставит своей целью усиление социально-экономической защиты работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 50 Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение), улучшение материального положения работников и усиление стимулирующей роли их заработной платы, позволяющей оценить качество их труда и способствующей 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 образовательного учреждения.

1.3. В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных и стимулирующих выплат:

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

1.4. 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 фонда надбавок и доплат (ФНД), утверждённого исполнительным органом государственной власти.

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

1.6. 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 учреждение является местом основной работы.

1.7. В случае изменения законодательной базы в данное Положение вносятся изменения.

2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

2.1. ДОПЛАТЫ – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты 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 (ст.135 ТК РФ). Доплаты устанавливаются за работу, не входящую в круг основных обязанностей или дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с трудовой деятельностью. Доплаты устанавливаются работникам 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).

Виды и размеры доплат:

№ п/п	Содержание	% от базового оклада за фактически отработанное время
ВИДЫ ДОПЛАТ		
1	Ведение документации по организации питания воспитанников, не входящую в круг должностных обязанностей	30
2	За организацию комплексной работы по охране труда, не входящую в круг обязанностей по должности	30
3	За организацию работы по воинскому учету, мобилизационную подготовку, не входящую в круг обязанностей по должности	20
4	Работа в постоянно действующих комиссиях, советах на уровне ДООУ: комиссия по распределению надбавок, совет по питанию, комиссия по урегулированию споров, комиссия по осуществлению закупок, комиссия по расследованию несчастных случаев и прочих комиссиях	10
5	За работу с автоматизированными информационными системами, базами, не входящую в круг обязанностей по должности	50
6	За организацию работы по ГО и ЧС, не входящую в круг обязанностей по должности	30
7	За организацию работы по пожарной безопасности; КСОБ, не входящую в круг обязанностей по должности	30
8	За работу по благоустройству территории	20
9	За работу с сайтом образовательной организации и другими сайтами, не входящую в круг обязанностей по должности	20
10	За работу председателем профсоюзного комитета	10

11	За работу по осуществлению закупок, не входящую в круг обязанностей по должности	50
12	За работу по взаимодействию с ПФР, ФСС	10
13	За организацию профилактической работы по ПДД, не входящую в круг обязанностей по должности	20
14	Работа на двух площадках ДОУ	10
15	За внеплановую работу	20
16	Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	50
17	Расширение должностных обязанностей, связанное с работой по организации, руководству и участию в экспериментальной работе учреждения	15
18	Обработка и систематизация документов	20
19	За работу по антикоррупционной деятельности, профилактике коррупционных и других правонарушений	20
20	За оказание транспортных услуг и выполнение погрузочно-разгрузочных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников	20
21	За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных	12
22	За работу в ночное время	35
23	За работу в выходные и праздничные дни	В соотв. с ТК РФ
24	За сверхурочную работу	В соотв. с ТК РФ

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. НАДБАВКИ – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут быть постоянные и временные. Все виды надбавок устанавливаются в соответствии с коллективным договором за фактически отработанное время.

Виды и размеры надбавок:

- За высокоэффективный труд (в соответствии с критериями эффективности деятельности - баллами). Надбавки устанавливаются работникам из ФНД на полугодие.
- За высокую результативность и качество работы – 20% от базового оклада.
- За напряженность и интенсивность труда – 20 % от базового оклада.

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.

4. ПРЕМИРОВАНИЕ – поощрение работников.

Виды и размер премирования

- Премирование работников за результаты труда по итогам отчётного периода за фактически отработанное время (год, полугодие, квартал, месяц);
- Премирование по итогам проверок образовательного учреждения органами государственного контроля (надзора) (50 % от базового оклада);
- При награждении Почётными грамотами Правительства Санкт-Петербурга, администрации Василеостровского района и др. (100% от базового оклада);
- Премирование к юбилейным датам – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет (50% от базового оклада).

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Виды и размер материальной помощи:

- ◆ при рождении детей – 20 % от базового оклада;
- ◆ при регистрации брака – 20% от базового оклада;
- ◆ при возникновении у работника тяжёлого материального положения, трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, организация похорон членов семьи, кража или порча личного имущества и пр.) – 100% от базового оклада;
- ◆ при форс-мажорных ситуациях (утрата имущества в случае стихийных бедствий, пожара, наводнения и др.) – 40% от базового оклада.

Материальная помощь носит единовременный характер.

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

Решение о материальной помощи работникам принимается руководителем образовательного учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

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

6.1. Для установления размера компенсационных и стимулирующих выплат работникам создаётся комиссия по установлению доплат и надбавок, других выплат компенсационного и стимулирующего характера (далее – Комиссия).

Персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя. Комиссия создаётся из административно - управленческого персонала образовательного учреждения, педагогических работников, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

Председателем комиссии является руководитель образовательного учреждения.

Показатели надбавок за высокоэффективный труд работника (критерии) оцениваются в балльной системе. Стоимость одного балла определяется путём деления суммы ФНД, определённого на эти цели, на общее количество баллов, полученных при анализе критериев эффективности трудовой деятельности работников образовательного учреждения за определённый период. Допускается разная стоимость одного балла для разных категорий работников (например, педагогических и непедагогических работников).

Размер надбавки за высокоэффективный труд устанавливается на полугодие в соответствии с утверждёнными показателями и критериями эффективности и качества труда в соответствии с Приложениями №№ 1,2 к настоящему Положению.

6.2. Комиссия:

- осуществляет анализ личных оценочных листов, представляемых работниками в Комиссию в соответствии с показателями эффективности, согласование количества баллов, указанных работником;
- принимает решение о снятии или уменьшении доплат, надбавок, других стимулирующих выплат с указанием причин снятия или уменьшения выплат;
- заносит результаты в итоговые оценочные ведомости подсчета баллов для разных категорий работников в соответствии с Приложениями №№ 3, 4.

6.3. Итоговые оценочные ведомости подписываются всеми членами Комиссии.

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

6.5. На основании протокола издается приказ руководителя о выплатах стимулирующего характера и других выплатах. Приказ о выплатах стимулирующего характера, издаётся руководителем образовательного учреждения (организации) на основании Протокола заседания Комиссии.

6.6. Комиссия обеспечивает объективность принимаемых решений.

6.7. При отсутствии или недостаточности финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат работникам, уменьшить или отменить их выплату.

Установленные критерии эффективности деятельности работников должны иметь умеренность количественного состава, простоту расчётов, измеримость. Критерии эффективности трудовой деятельности не могут дублировать функциональные обязанности или должностные инструкции работников. Не допускается в рамках критериев эффективности применение показателей со снятием баллов (минусов) у работников за нарушения трудовой и производственной дисциплины и др. (данные виды нарушений должны рассматриваться отдельно в дисциплинарном порядке).

Приложения 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

Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
1. Группа профессиональных критериев			
№№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности/количество баллов	Баллы и расшифровка выставленных баллов
1.1.	Уровень овладения воспитанником ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования/ 5 за 100%	
1.2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Мероприятия районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие (указать мероприятия): Город – 5 Район – 3 ДОУ – 2	
1.3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению / 5	
1.4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, прочее (указать мероприятия): Город – 5 Район – 3 ДОУ - 2	
		Обучение на курсах повышения квалификации, профессиональная подготовка по инициативе работника и в свободное от работы время (указать тематику) / 3	

		Подготовка материалов, методических разработок для публикации на сайте учреждения / 5	
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни) (указать название конкурса, в качестве кого участвовали) / Город – 5 Район – 3 ДОУ – 2	
		Участие в инновационной деятельности / 5	
		Реализация проектной деятельности/ 5	
1.5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ / 5	
1.6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) / 5	
		Печатные работы, открытые занятия и мероприятия, семинары (указать мероприятия) / 5	
1.7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации / 5	
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования / 5	
1.8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников) / 5	
		Ранняя профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями) / 5	
1.9.	Ведение документации	Отсутствие замечаний на своевременное и качественное ведение необходимой документации / 5	
1.10.	Обеспечение доступности качественного образования	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.) / 5	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности / 5	
2. Группа общих критериев			
2.1.	Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления / 2	
2.2.	Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования имущества / 2	

2.3.	Качественное проведение особо значимых мероприятий	Участие в проведении ремонтных и уборочных работ, оформление интерьеров учреждения / 5	
		Участие в Днях благоустройства / 5	
		Участие в городских, районных мероприятиях / 5	
Старший воспитатель			
1. Группа профессиональных критериев			
№№ п/п	Показатели	Критерии оценки эффективности/количество баллов	Баллы и расшифровка выставленных баллов
1.1.	Уровень овладения воспитанниками ОО необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования/ 5 за 100%	
1.2.	Организация участия воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Организация мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие / Город – 5 Район – 3 ДОУ – 2	
1.3.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ	Связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах и т.д.) (указать тематику) / 5	
		Привлечение социальных партнеров / 5	
1.4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Обучение на курсах повышения квалификации, профессиональная подготовка по инициативе работника и в свободное от работы время (указать тематику) / 3	
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций (в т.ч. создание образцов пособий, разработка иллюстрированных инструкций (технологический карт) по созданию элементов РППС / 5	
		Участие в инновационной деятельности / 5	
		Реализация проектной деятельности/ 5	
		Подготовка материалов для сайта образовательной организации / 5	
1.5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ / 5	

1.6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) / 5	
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения / 5	
		Высокий уровень аттестации педагогических работников / 5	
1.7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации / 5	
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования / 5	
1.8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Ранняя профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями) / 5	
1.9.	Ведение документации	Разработка проектов локальных актов / 5	
1.10.	Обеспечение доступности качественного образования	Методическое сопровождение и контроль работы с детьми с особыми потребностями в образовании, (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.) / 5	
		Разработка программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности и контроль над реализацией / 5	
2. Группа общих критериев			
2.1.	Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления / 2	
2.2.	Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования имущества / 2	
2.3.	Качественное проведение особо значимых мероприятий	Участие в проведении ремонтных и уборочных работ, оформление интерьеров учреждения / 5	
		Участие в Днях благоустройства / 5	
		Участие в городских, районных мероприятиях / 5	

Приложение №2. Показатели эффективности деятельности непедагогических работников

Заместитель заведующего по АХЧ		
Показатели	Критерии	Баллы
1. Результаты проверок	Отсутствие нарушений, предписаний по вине	

	работника при проведении внешних проверок / 2 Отсутствие замечаний по вине работника при проведении внутренних проверок / 2	
2. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления, своевременность подачи деклараций/ 5	
3. Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования / 2	
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей / 5	
	Своевременное списание основных средств и материальных запасов / 5	
4. Качественное проведение особо значимых мероприятий	Участие в проведении ремонтных и уборочных работ / 5	
	Участие в Днях благоустройства / 5	
	Акт готовности ОУ к новому учебному году получен в планируемые сроки / 5	
	Участие в городских, районных мероприятиях / 5	
5. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений / 2	
6. Обеспечение бесперебойной работы учреждения. Отсутствие обоснованных жалоб на работу по технической эксплуатации здания и помещений, территории учреждения	Недопущение и оперативное устранение аварийных ситуаций. Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций / 5	
	Правильность и своевременность оформления технических заданий для проведения конкурсных процедур по закупке товаров и услуг для нужд учреждения / 5	
7. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации / 5	
8. Участие в подготовке и реализации Программы развития учреждения	Эффективность реализации Программы развития учреждения. Личное участие в проектировании Программы развития, внесении корректировок и дополнений, проведении анализа её выполнения / 5	
9. Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного контроля	Отсутствие замечаний по работе обслуживающего персонала / 5	
10. Выполнение поручений	Да / 5	
11. Участие в разработке локальных актов учреждения	Проект локального акта / 5	
Заместитель заведующего		
Группа профессиональных критериев		
Показатели	Критерии	Баллы
1. Результаты проверок	Отсутствие нарушений, предписаний по вине работника при проведении внешних проверок / 2 Отсутствие замечаний по вине работника при проведении внутренних проверок / 2	

2. Обеспечение непрерывного повышение профессионального мастерства	Участие в семинарах конференциях, курсах повышения квалификации, наличие публикаций и др. (указать мероприятие) / 5	
3. Повышение имиджа образовательного учреждения	Подготовка открытых мероприятий, проектов, организация выступлений на мероприятиях (всероссийских, городских, районных) / 5	
	Организация работы с социальными партнерами / 5	
	Аттестация педагогов: - На 1 категорию / 2 - На высшую категорию / 3	
4. Степень вовлеченности в национальную систему профессионального роста	Сопровождение молодых специалистов (наставничество - при предоставлении отчетных документов) / 3	
5. Уровень коммуникативных компетенций	Организация, участие, проведение родительских собраний, решение спорных вопросов, конфликтных ситуаций / 5	
	Работа, направленная на сохранение контингента воспитанников / 5	
6. Разработка локальных актов	Подготовка комплексных программ, составление перспективных и текущих планов деятельности организации / 5	
7. Участие в инновационной деятельности, в том числе развитие дополнительного образования	Проведение исследований общественного мнения, активная связь с общественностью / 5	
	Участие в разработке локальных актов, программ, в т.ч. дополнительного образования / 5	
8. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений / 2	
Группа общих критериев		
9. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления / 2	
10. Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования имущества / 2	
11. Качественное проведение особо значимых мероприятий	Участие в проведении ремонтных и уборочных работ, оформление интерьеров учреждения / 5	
	Участие в Днях благоустройства / 5	
	Участие в городских, районных мероприятиях / 5	
Специалист по кадрам, экономист		
Показатели	Критерии	Баллы
1. Результаты проверок	Отсутствие нарушений, предписаний по вине работника при проведении внешних проверок / 2	
	Отсутствие замечаний по вине работника при проведении внутренних проверок / 2	
2. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления / 2	
3. Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования / 2	
4. Качественное проведение особо значимых мероприятий	Участие в проведении ремонтных и уборочных работ / 5	
	Участие в Днях благоустройства / 5	

	Подготовка к новому учебному году / 5	
	Участие в городских, районных мероприятиях / 5	
5. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций.	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений / 2	
6.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг в данном полугодии / 5	
7. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации / 5	
8.Образцовое содержание рабочего места	Отсутствие замечаний / 5	
9.Участие в разработке локальных актов учреждения	Проект локального акта / 5	
10.Отсутствие технических ошибок в документах	Отсутствие технических ошибок в документах / 5	

Помощник воспитателя		
Показатели	Критерии	Баллы
1.Результаты проверок	Отсутствие замечаний по вине работника при проведении внутренних проверок / 2	
2. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления / 2	
3.Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования / 2	
4. Качественное проведение особо значимых мероприятий	Участие в проведении ремонтных и уборочных работ / 5	
	Участие в Днях благоустройства / 5	
	Подготовка к новому учебному году / 5	
	Участие в городских, районных мероприятиях / 5	
5. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций,	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений / 2	
6. 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 / 2	
	Исполнение ролей на праздниках / 5	
7.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг / 5	

8.Образцовое содержание рабочего места	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по санитарно-гигиеническим требованиям к содержанию помещений / 5	
9. Помощь в организации совместной деятельности с детьми	Обеспечение безопасности детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации / 5	
10. Помощь педагогу в подготовке к занятиям	Да / 5	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, электромонтер, кастаньяша		
Показатели	Критерии	Баллы
1.Результаты проверок	Отсутствие замечаний по вине работника при проведении внутренних проверок / 2	
2. Обеспечение экономии энергоресурсов	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления / 2	
3.Сохранение материально-технической базы	Обеспечение сохранности и надлежащего использования / 2	
4. Качественное проведение особо значимых мероприятий	Участие в проведении ремонтных и уборочных работ / 5	
	Участие в Днях благоустройства / 5	
	Подготовка к новому учебному году / 5	
	Участие в городских, районных мероприятиях / 5	
5. Культура поведения в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений / 2	
6. 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 / 2	
7.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг в данном полугодии / 2	
8.Образцовое содержание рабочего места	Отсутствие замечаний / 5	
9. Выполнение поручений	да/ 5 нет / 0	

