Государственное казенное
образовательное учреждение
для детей-сирот и детей, оставшихся
без попечения родителей,
«Детский дом НиГРЭС»
(ГКОУ Детский дом НиГРЭС)

П Р И К А З

30.01.2025 г.

№ 24/2-од

Об утверждении
Положения о выплатах стимулирующего характера
работникам ГКОУ Детский дом НиГРЭС
с 01.01.2025 года

В соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. N 467 "Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности", в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом НиГРЭС!» (далее – Учреждение), утвержденным приказом директора Учреждения № 24/1-од от 30.01.2025г., Протокол №2 Совета трудового коллектива от 30.01.2025г.

Приказываю:

1. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГКОУ Детский дом НиГРЭС с 01.01.2025 года
2. Ввести Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГКОУ Детский дом НиГРЭС в действие с 01января 2025 года.
3. Контроль за исполнение данного приказа оставляю за собой

Директор И.Ю.Синицына

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета трудового коллектива
ГКОУ Детский дом НиГРЭС
Председатель _____
Т.Ю.Вдокичева

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора ГКОУ Детский дом НиГРЭС
от 30.01.2025 года № 24/2

Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам ГКОУ Детский дом НиГРЭС (далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467 «Об утверждении положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным экономической деятельности», Положением об оплате труда работников Государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом НиГРЭС» (далее – Учреждение) и другими локальными актами Учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, размер и условия распределения денежных средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работника Учреждение в конечных результатах труда.

1.4. Каждый работник Учреждения имеет право на получение выплат стимулирующего характера по результатам своего труда.

1.5. С целью установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения создается Балансовая комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), с обязательным включением в нее представителя трудового коллектива Учреждения. Состав Комиссии утверждается ежегодно приказом директора Учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения назначаются и устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии по итогам заседания Комиссии на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.7. Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, не образует новый оклад (должностной оклад) ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

1.9. Директор Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

1.10. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся, как правило, одновременно с заработной платой на основании приказа директора Учреждения.

1.11. Настоящее Положение утверждается директором Учреждения, согласовывается Советом трудового коллектива Учреждения и является обязательным для исполнения всеми работниками Учреждения.

2. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, в Учреждении установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работ, выслугу лет (далее – выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается всем работникам Учреждения в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за общий или педагогический стаж работы, определенный в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления выплаты за стаж работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденного постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 467 (Приложение 2 к Положению об оплате труда работников ГКОУ Детский дом НиГРЭС), в том числе:

- **20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы –** при общем (для педагогических работников – педагогическом) стаже работы свыше 3 лет;
- **30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы -** при общем (для педагогических работников – педагогическом) стаже работы свыше 5 лет.

Работникам Учреждения, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляется и по совмещающим должностям в порядке и условиях, предусмотренных для этих должностей. Для остальных работников Учреждения выплата за стаж непрерывной работы устанавливается только по основному месту работы.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается при заключении трудового договора (при наличии соответствующего стажа) и осуществляется ежемесячно за счет средств, преду смотренных на указанные цели фондом оплаты труда Учреждения.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы подлежит пересмотру при увеличении продолжительности непрерывной работы в Учреждения и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору работника Учреждения.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам Учреждения (по каждой должности (группе должностей)) Коллективным договором Учреждения, Положение об оплате труда работников Учреждения, настоящим Положением, с учетом мнения Совет трудового коллектива Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.5. Показатели и критерии эффективности работы разработаны с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

3

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели и критерии эффективности работы Работников Учреждения отражены в Приложение 1 к настоящему Положению, утвержденным директором Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Премиальные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц (за квартал), в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональным праздником при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

2.6. При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы работников Учреждения учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности по каждой должности (группе должностей) работников Учреждения за отчетный период (Приложение 1 к настоящему Положению).

Вышлаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (кроме премиальной выплаты в связи с праздничными датами, профессиональным праздником) устанавливаются работникам приказом директора Учреждения на основании решения, принятого на заседании Комиссии, и выплачиваются в полном объеме от установленных приказом директора Учреждения размеров, при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения.

Директор Учреждения имеет право принимать участие в оценке деятельности работников Учреждения, вносить предложения о размере выплат стимулирующего характера работникам (кроме выплаты за стаж непрерывной работы).

2.7. По итогам работы Комиссии составляется протокол, который подписывается всеми членами Комиссии.

2.8. Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения, устанавливаются Комиссией ежемесячно (по итогам работы за отчетный месяц).

2.9. Предельные размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в следующих пределах:

- выплата за качество выполняемых работ – **50 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – **200 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.10. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- премиальная выплата по итогам работы за месяц;
- премиальная выплата в связи с юбилейной датой;
- премиальная выплата в связи с праздничными днями;
- премиальная выплата в связи с профессиональным праздником.

2.11. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается работникам ежемесячно (по итогам работы за отчетный месяц).

2.12. Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц – предельными размерами **не ограничивается**.

2.13. Премиальные выплаты в связи с юбилейной датой работника Организации устанавливается на основании личного заявления работника по итогам работы за последние 12 месяцев, предшествующие юбилейной дате, и осуществляется единовременно.

Юбилейными датами для работников Учреждения считаются 50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет и далее каждые последующие 5 лет.

Предельный размер премиальной выплаты в связи с юбилейной датой – 100 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Премиальная выплата в связи с юбилейной датой не выплачивается работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении менее 12 месяцев.

2.14. Премиальные выплаты в связи с праздничными датами устанавливаются работникам Организации по итогам работы за отчетный период (месяц), предшествующий месяцу праздничной даты (дат), и осуществляется единовременно.

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации. Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения считается День социального работника.

Премиальная выплата с связи с праздничными датами не выплачивается работникам Организации, проработавшим в Учреждении менее отчетного периода (месяца).

2.15. Премиальная выплата в связи с профессиональным праздником устанавливаются работникам Учреждения по итогам работы за отчетный период (месяц), предшествующий месяцу профессионального праздника, и осуществляется единовременно.

2.16. Премиальная выплата с связи с профессиональным праздником, не выплачивается работникам Учреждения, проработавшим в системе социальной защиты населения менее отчетного периода (месяца).

2.17. Размер премиальных выплат в связи с праздничными датами, профессиональным праздником, и определяется Организацией исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Организации.

2.18. Размер премиальных выплат в связи с юбилейной датой, с праздничными датами, профессиональным праздником, устанавливаются сотрудникам, работающим в Учреждения на условиях внешнего совместительства, решением Комиссии.

2.19. На основании предложений Комиссии выплаты стимулирующего характера работникам Организации не устанавливаются, или устанавливаются не в полном объеме (частично) (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет) в случаях наличия в отчетном периоде нарушений трудовой и/или исполнительской дисциплины.

Решение, с какого вида выплат и в каком объеме осуществляется снижение размера выплаты стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальной выплаты по итогам работы за месяц) принимает Комиссия.

Если на день проведения заседания Комиссии работник Организации имеет неснятое дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет) ему не устанавливаются или устанавливаются частично.

2.20. По окончании срока действия дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальная выплата по итогам работы за месяц) работнику устанавливается с месяца снятия дисциплинарного взыскания по итогам работы за отчетный период (за месяц, в котором произошло окончании срока действия дисциплинарного взыскания).

2.21. Если установленные работнику Учреждения размеры выплат стимулирующего характера в суммарном выражении превышают стимулирующую часть планового фонда оплаты труда работника в расчете на соответствующий период, директор Учреждения, в порядке исключения может принять решение о полном или частичном осуществлении указанных выплат за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения. Данное решение принимается на основании информации главного бухгалтера Учреждения.

ГКОУ Детский дом НиГРЭС

Оценка эффективности и результативности деятельности заместителя директора по УВР

_____

(должность, фамилия, имя, отчество)

ГКОУ Детский дом НиГРЭС

за период _____ 20__ года

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель оценки	Критерии оценки	Наименование отчетных документов и данных зам.директора,	Отчетные данные	Оценка в баллах	Размер выплаты (в % от должностного оклада)
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы максимальный размер выплаты составляет 50 %							
1.	Обеспечение качества социальных услуг, предоставленных работником (Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенических правил, в том числе в части профилактики массовой заболеваемости инфекционными заболеваниями)	Наличие нарушений по результатам внешних и внутренних контрольных мероприятий.	нарушения, замечания отсутствуют	Сведения работника, директора Акты проверок, предписания и др.		1-20 баллов	
			нарушения, замечания устранены			1-15 баллов	
			нарушения, замечания не устранены (причины)			0 баллов	
2.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными.	Нет	Сведения работника, директора Анализ книги отзывов. Письма в Учреждение. Опросы.		1-15 баллов	
			Да (количество)			0 баллов	
		Отсутствие отрицательных отзывов о качестве работы специалиста в ходе опроса клиентов	Да			1-15 баллов	
			нет (количество)			0 баллов	
3.	Проведение работы по своевременному размещению и обновлению информации о деятельности Учреждения на Интернет-сайте.	Сайт имеется, информация регулярно обновляется (дополняется)	Да	Сведения работника, директора		1-20 баллов	
		Сайт отсутствует или информация не обновляется	Нет (причины)			0 баллов	
4	Проведение работы по своевременному размещению и обновлению информации о деятельности учреждения и предоставляемых социальных услугах на стендах учреждения	Информация регулярно обновляется (дополняется)	Да	Сведения работника, директора		1-20 баллов	
		Информация не обновляется	Нет (причины)			0 баллов	
5	Наличие воспитанников, совершивших самовольные уходы либо правонарушения (только для руководителей детских домов)	Отсутствуют		Сведения работника, директора		10 баллов	
		Имеются				0 баллов	
					Итого максимум 100 баллов	**баллов**	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы максимальный размер выплаты составляет 200 %							
1.	Выполнение дополнительных видов работ, общественных поручений	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в т.ч. по личной инициативе (с положительным результатом). Выполнение обществ. поручений.	да (перечислить)	Сведения работника, директора Приказы, распоряжения директора		1-200 баллов	
			нет			0 баллов	
			отказ от выполнения общественных поручений			-100 баллов	
2.	Внедрение и использование новых эффективных технологий, форм и методов в процессе педагогической дея-	Достижение положительных результатов работы в условиях использования новых технологий, форм и методов по социаль-	да	Сведения работника, директора		1-100 баллов	
			нет			0 баллов	

	семьи и детей						
3.	Участие учреждения в мероприятиях областного, районного и межрайонного значения регионального, межрегионального, областного значения, в том числе с привлечением внебюджетных средств		да (перечислить) нет	Сведения работника, директора		1-100 баллов 0 баллов	
					Итого максимум 400 баллов	**баллов**	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премирование по итогам работы за МЕСЯЦ/ КВАРТАЛ МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие /устранение нарушений правил внутрен-него трудового распорядка и трудовой дисциплины.	да (отсутствуют / устранены) нет (перечислить)	Сведения работника, Приказы директора о дисц. взыскании		1-10 баллов -5 баллов	
2.	Осуществление основной трудовой деятельности	Успешное, качественное и в полном объеме выполнение планов, программ и т.п.	да (полное / частичное) нет (перечислить)	Сведения работника, директора Отчеты, акты проверок		1 и более баллов - 10 баллов	
3.	Подготовка и представление месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение качества и сро-ков, установленных порядков и форм представления сведе-ний, отчетов, статистической отчетности и др. информации	да (полное / частичное) нет (перечислить)	Сведения работника, Акты проверок, приказы директора		1 и более баллов - 5 баллов	
4.	Выполнение государственного задания	Процент исполнения бюдже-та**	90 - 100 % 80 - 90 % 70-80 %	Сведения гл.бухгалтера Приказы, распоряжения директора		1-10 баллов	
5.	Отсутствие нарушений по качеству исполнения нормативно-правовых актов и срокам предоставления отчетности и сведений, Соблюдение установленного приказом министерства социальной политики Нижегородской области целевого соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы ра-ботников учреждения		Нет Да (перечислить)	Сведения гл.бухгалтера Приказы, распоряжения директора		1-20 баллов 0 баллов	
					ИТОГО максимум не ограничено	**баллов**	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с праздничными датами МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
1	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей. Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания	Отсутствует	выплата устанавливается			
			Имеется	не устанавливается или устанавливается частично			
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с профессиональными праздниками МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
1	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания Организация и проведение мероприятий районного и/или учрежденческого значения	Отсутствует Перечислить	выплата устанавливается			
			Имеется	не устанавливается или устанавливается частично			

Работник _____
(подпись, расшифровка)

Директор _____
(подпись, расшифровка)

Дата заполнения _____

3.	Участие учреждения в мероприятиях областного, районного и межрайонного значения, межрегионального, межрегионального, областного значения, в том числе с привлечением внебюджетных средств		да (перечислить) нет	Сведения работника, директора		1-100 баллов 0 баллов	
					Итого максимум 400 баллов		баллов

Приложение 1
к Положению о выплатах стимулирующего характера
ГКОУ Детский дом НиГРЭС

Оценка эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера

(должность, фамилия, и.о.)

ГКОУ Детский дом НиГРЭС

за период _____ 20__ года

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель оценки	Критерии оценки	Наименование отчетных документов, данных работника, гл. бухгалтера	Отчетные данные	Оценка в баллах	Размер выплаты в %
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы: максимальный размер выплаты составляет 50 %							
1.	Отсутствие обоснованных жалоб от клиентов, сотрудников, организаций, учреждений на качество услуг, в том числе на действия сотрудников отдела		Жалобы отсутствуют Жалобы имеются (причины)	Сведения работника, директора, письменные жалобы		0 – 100 баллов 0 баллов	
					ИТОГО максимум 100 баллов	**баллов**	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы: максимальный размер выплаты составляет 200 %							
1.	Выполнение дополнительных видов работ, общественных поручений	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в т.ч. по личной инициативе, Выполнение общественных поручений.	Да Нет отказ от выполнения общественных поручений	Сведения работника, Приказы, распоряжения директора		1-200 баллов 0 баллов -50 баллов	
2.	Отсутствие обоснованных замечаний по финансовой деятельности Министерства социальной политики Нижегородской области и надзорных органов		Замечания отсутствуют Замечания имеются (причины)	Сведения работника, Директора		1-60 баллов 0 баллов	
3.	Организация и проведение контрольных мероприятий			Сведения работника, директора		1-20 баллов 0 баллов	
					ИТОГО максимум 400 баллов	**баллов**	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премирование по итогам работы за месяц (квартал) МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие /устранение нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.	Да (отсутствуют/устранены) нет (перечислить)	Сведения работника, Приказы директора о дисц. взыскании		1-10 баллов -5 баллов	
2.	Осуществление основной трудовой	Успешное, качественное и в	Да (полное/частичное)	Сведения работника,		1 и более баллов	

	деятельности	полном объеме выполнение поставленных целей и задач трудовой деятельности	нет (перечислить)	Отчеты, акты проверок		- 5 баллов	
3.	Подготовка и предоставление месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение качества и сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов, статистической отчетности и др. информации	Да (полное/частичное) нет (перечислить)	Сведения работника, Акты проверок, приказы директора		1 и более баллов - 5 баллов	
4.	Выполнение государственного задания	Процент исполнения бюджета**	90 - 100 % 80 - 90 % 70-80 %	Сведения гл.бухгалтера Отчет по учреждению		1-10 баллов	
5.	Отсутствие нарушений по качеству исполнения нормативно-правовых актов и срокам предоставления отчетности и сведений, Соблюдение установленного приказом министерства социальной политики Нижегородской области целевого соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждения, Наличие просроченной кредиторской задолженности по вине учреждения		Нет Да (перечислить)	Сведения гл.бухгалтера Приказы, распоряжения директора		1 -20 баллов 0 баллов	
					ИТОГО максимум не ограничено		
	Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с праздничными датами МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен						
1	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей. Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания	Отсутствует	выплата устанавливается			
			Имеется	не устанавливается или устанавливается частично			
	Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с профессиональными праздниками МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен						
2	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания Организация и проведение мероприятий районного и/или учрежденческого значения	Отсутствует	выплата устанавливается			
			Имеется(перечислить)	Не устанавливается или устанавливается частично			

Работник

_____

(подпись, расшифровка)

Директор _____

(подпись, расшифровка)

Дата заполнения _____

	деятельности	полном объеме выполнение поставленных целей и задач трудовой деятельности	нет (перечислить)	Отчеты, акты проверок		- 5 баллов	

Приложение 1
к Положению о выплатах стимулирующего характер
ГКОУ Детский дом НиГРЭС

Оценка эффективности и результативности деятельности специалиста по закупкам

(должность, фамилия, и.о.)

ГКОУ Детский дом НиГРЭС

за период _____ 20__ года

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель оценки	Критерии оценки	Наименование отчетных документов, данных работника, гл. бухгалтера	Отчетные данные	Оценка в баллах (заполняется гл. бухгалтером)	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы: максимальный размер выплаты составляет 50 %							
1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания Обеспечение качественного ведения бухгалтерского учета	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	нарушения, замечания отсутствуют	Сведения работника, гл. бухгалтера Акты проверок, предписания и др.		0-50 баллов	
			нарушения, замечания устранены			0-10 баллов	
			нарушения, замечания не устранены (причины)			-10 баллов	
2.	Качественная и своевременная работа в системах АЦК Финансы, АЦК Госзаказ, ЕИС	Своевременная отправка заявок на оплату расходов в Министерство финансов НО; работа с планом графиком	Да	Сведения работника, гл. бухгалтера,		0-50 баллов	
			Нет (причины)			-5 баллов	
					ИТОГО максимум	**___баллов**	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы: максимальный размер выплаты составляет 200 %							
1.	Выполнение дополнительных видов работ, общественных поручений	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в т.ч. по личной инициативе, Выполнение общественных поручений.	Да	Сведения работника, гл. бухгалтера, Приказы, распоряжения директора, главного бухгалтера		0-200 баллов	
			Нет			0 баллов	
			отказ от выполнения общественных поручений			-50 баллов	
2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, Прохождение процедуры аттестации, Участие в семинарах, конференциях	Да	Сведения работника, гл. бухгалтера, Приказы директора о направлении на курсы, Семинары, конференции		1-100баллов	
			Нет			0 баллов	
3.	Использование новых эффективных технологий в закупочных процедурах, мониторингах	Достижение положительных результатов работы в условиях использования новых технологий.	Да	Сведения работника, гл. бухгалтера		1-100 баллов	
			Нет			0 баллов	
					ИТОГО максимум 400 баллов	**баллов**	

Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премирование по итогам работы за месяц (квартал) максимальный размер премиальной не ограничен							
1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие /устранение нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.	Да (отсутствуют/устранены) нет (перечислить)	Сведения работника, гл.бухгалтера Приказы директора о дисц. взыскании		1-25 баллов -10 баллов	
2.	Осуществление основной трудовой деятельности	Успешное, качественное и в полном объеме выполнение поставленных целей и задач трудовой деятельности	Да (полное/частичное) нет (перечислить)	Сведения работника, гл.бухгалтера Отчеты, акты проверок		1-25 баллов - 10 баллов	
3.	Подготовка и предоставление месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение качества и сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов, статистической отчетности и др. информации	Да (полное/частичное) нет (перечислить)	Сведения работника, гл.бухгалтера Акты проверок, приказы директора		1 и более балла -10 балла	
4.	Выполнение государственного задания	Процент исполнения бюджета**	90 - 100 % 80 - 90 % 70-80 %	Сведения гл.бухгалтера Отчет по учреждению		1-25 балла	
5.	Выполнение трудовых обязанностей на более высоком профессиональном уровне, выполнение особо важных поручений директора учреждения (лица его замещающего)	Выполнение трудовых обязанностей на более высоком профессиональном уровне, особо важных распоряжений и поручений директора (с положительным результатом).	Да (перечислить) нет	Сведения гл.бухгалтера Приказы, распоряжения директора		1 и более баллов 0 баллов	
					ИТОГО максимум не ограничено		
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с праздничными датами МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
1	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей. Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания	Отсутствует	выплата устанавливается			
			Имеется	не устанавливается или устанавливается частично			
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с профессиональными праздниками МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
2	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания Организация и проведение мероприятий районного и/или учрежденческого значения	Отсутствует	выплата устанавливается			
			Имеется(перечислить)	Не устанавливается или устанавливается частично			

Работник _____
(подпись, расшифровка)

Гл.бухгалтер _____
(подпись, расшифровка)

Дата заполнения _____

Приложение 1
к Положению о выплатах стимулирующего характер
ГКОУ Детский дом НиГРЭС

Оценка эффективности и результативности деятельности бухгалтера

(должность, фамилия, и.о.)

ГКОУ Детский дом НиГРЭС

за период _____ 20__ года

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель оценки	Критерии оценки	Наименование отчетных документов, данных работника, гл. бухгалтера	Отчетные данные	Оценка в баллах (заполняется гл. бухгалтером)	Размер выплаты в %
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы: максимальный размер выплаты составляет 50 %							
1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания Качественное ведение бухгалтерского учета согласно инструкции по БУ от 06.12.2010г. №162н	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	нарушения, замечания отсутствуют	Сведения работника, гл. бухгалтера Акты проверок, предписания и др.		0-50 баллов	
			нарушения, замечания устранены			0-10 баллов	
			нарушения, замечания не устранены (причины)			-10 баллов	
2.	Своевременное и качественное оформление первичных учетных документов, а также достоверность содержащихся в них данных.	Своевременное и качественное оформление первичных учетных документов, а также достоверность содержащихся в них данных.	Да	Сведения работника, гл. бухгалтера,		0-50 баллов	
			Нет (причины)			-5 баллов	
					ИТОГО максимум 100 баллов	**___баллов**	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы: максимальный размер выплаты составляет 200 %							
1.	Выполнение дополнительных видов работ, общественных поручений	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в т.ч. по личной инициативе, Выполнение общественных поручений.	Да	Сведения работника, гл. бухгалтера, Приказы, распоряжения директора, главного бухгалтера		1-200 баллов	
			Нет			0 баллов	
			отказ от выполнения общественных поручений			-20 баллов	
2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, Прохождение процедуры аттестации, Участие в семинарах, конференциях	Да	Сведения работника, гл. бухгалтера, Приказы директора о направлении на курсы, Семинары, конференции		1-100 баллов	
			Нет			0 баллов	
3.	Использование новых эффективных технологий в бюджетном учете	Достижение положительных результатов работы в условиях использования новых технологий.	Да	Сведения работника, гл. бухгалтера		1-100 баллов	
			Нет			0 баллов	
					ИТОГО максимум 400 баллов	**баллов**	

	Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премирование по итогам работы за месяц (квартал) максимальный размер премиальной не ограничен						
1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие /устранение нарушений правил внутреннего трудового	Да (отсутствуют/устранены)	Сведения работника, гл бухгалтера			1-25 баллов

Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премирование по итогам работы за месяц (квартал) максимальный размер премиальной выплаты не ограничен							
1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие /устранение нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.	Да (отсутствуют/устранены) нет (перечислить)	Сведения работника, гл.бухгалтера Приказы директора о дисц. взыскании		1-25 баллов -5 баллов	
2.	Осуществление основной трудовой деятельности	Успешное, качественное и в полном объеме выполнение поставленных целей и задач трудовой деятельности	Да (полное/частичное) нет (перечислить)	Сведения работника, гл.бухгалтера Отчеты, акты проверок		1-25 баллов - 5 баллов	
3.	Подготовка и предоставление месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение качества и сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов, статистической отчетности и др. информации	Да (полное/частичное) нет (перечислить)	Сведения работника, гл.бухгалтера Акты проверок, приказы директора		1 и более баллов -5 баллов	
4.	Выполнение государственного задания	Процент исполнения бюджета**	90 - 100 % 80 - 90 % 70-80 %	Сведения гл.бухгалтера Отчет по учреждению		1-25 баллов	
5.	Выполнение трудовых обязанностей на более высоком профессиональном уровне, выполнение особо важных поручений директора учреждения (лица его замещающего)	Выполнение трудовых обязанностей на более высоком профессиональном уровне, особо важных распоряжений и поручений директора (с положительным результатом).	Да (перечислить) нет	Сведения гл.бухгалтера Приказы, распоряжения директора		1 и более баллов 0 баллов	
						ИТОГО максимум не ограничено	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с праздничными датами МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
1	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей. Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания	Отсутствует	выплата устанавливается			
			Имеется	не устанавливается или устанавливается частично			
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с профессиональными праздниками МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
2	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания Организация и проведение мероприятий районного и/или учрежденческого значения	Отсутствует	выплата устанавливается			
			Имеется(перечислить)	Не устанавливается или устанавливается частично			

Работник _____
(подпись, расшифровка)

Гл.бухгалтер _____
(подпись, расшифровка)

Дата заполнения _____

Оценка эффективности и результативности деятельности педагогического работника

_____

(должность, фамилия, имя, отчество)

ГКОУ Детский дом НиГРЭС

за период _____ 20__ года

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель оценки	Критерии оценки	Наименование отчетных документов и данных работника, зам. директора	Отчетные данные	Оценка в баллах (заполняется заместителем директора по УВР)	Размер выплаты в %
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы максимальный размер выплаты составляет 50 %							
1.	Обеспечение качества социальных услуг, предоставленных работником	Наличие нарушений по результатам внешних и внутренних контрольных мероприятий.	нарушения, замечания отсутствуют	Сведения работника, зам. директора по УВР Акты проверок, предписания и др. Опросы.	нарушения, замечания отсутствуют	1-50 баллов	
			нарушения, замечания устранены			1-5 баллов	
			нарушения, замечания не устранены (причины)			0 баллов	
2.	Удовлетворенность качеством предоставленных социальных услуг	Нарушение положений Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения	нет	Сведения работника, зам. директора по УВР Письма в Учреждение. Опросы.		1-25 баллов	
			да (количество)			0 баллов	
		Отсутствие отрицательных отзывов о качестве работы специалиста	да			1-25 баллов	
			нет (количество)			0- баллов	
					ИТОГО максимум 100 баллов	**баллов**	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы максимальный размер выплаты составляет 200 %							
1.	Выполнение дополнительных видов работ, общественных поручений	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в т.ч. по личной инициативе (с положительным результатом). Выполнение обществ. поручений.	да (перечислить)	Сведения работника, зам. директора по УВР Приказы, распоряжения директора		1-150 баллов	
			нет			0 баллов	
			отказ от выполнения			- 50 баллов	
2.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации. Прохождение процедуры аттестации. Участие в семинарах, конференциях различного уровня.	да (перечислить)	Сведения работника, зам. директора по УВР Приказы директора о направлении на курсы, Семинары, конференции		1-10 баллов	
			нет			0 баллов	
3.	Внедрение и использование новых эффективных технологий, форм и методов в процессе педагогической деятельности, социального обслуживания семьи и детей	Достижение положительных результатов работы в условиях использования новых технологий, форм и методов по социальному обслуживанию семьи и детей, внедренных в работу	да (перечислить)	Сведения работника, зам. директора по УВР Программы, проекты, утвержденные директором. Отчеты о работе. Мониторинги результативности.		1-10 баллов	
			нет			0 баллов	
		Организация и проведение кружковой работы в рамках текущей деятельности (при наличии проектов (программ деятельности не менее 3 месяцев), диагностики группы и мониторинга результативности по итогам работы)	да (перечислить)			1-15 баллов	
			нет			0 баллов	
4.	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений, буклетов, статей и т.п. оформление стендов	да (перечислить)	Сведения работника, зам. директора по УВР Количество, названий публикаций, статей, выступлений,		1-15 баллов	
			нет			1-15 баллов	

		Организация и проведение ЛИЧНО учрежденческих мероприятий с написанием конспекта.	да (перечислить) нет	Сведения работника, зам. директора по УВР Отчеты по отделению, служебные записки зам .директора		1-100 баллов 0 баллов	
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах.	участие работника мероприятиях районного, областного, межрегионального и всероссийского уровня	участие в мероприятиях областного, межрегионального, всероссийского уровня	Сведения работника, зам. директора по УВР Приказы на участие, приглашения, благодарственные письма, дипломы		0-100 баллов	
			участие в мероприятиях район. уровня			0-50 баллов	
					Итого максимум 400 баллов	**баллов**	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премирование по итогам работы за МЕСЯЦ / КВАРТАЛ максимальный размер премиальной выплаты не органичен.							
1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие / устранение (после замечаний директора, зам. директора) нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.	да (отсутствуют / устранены)	Сведения работника, зам. директора по УВР, Приказы директора о дисц. взыскании Служ. записки директора		1-10 баллов	
			нет (перечислить)			-10 баллов	
2.	Осуществление основной трудовой деятельности	Успешное, качественное и в полном объеме выполнение планов, программ и т.п.	да (полное / частичное)	Сведения работника, зам. директора по УВР, Отчеты, акты проверок, предписания		1-10 баллов	
			нет (перечислить)			- 10 баллов	
3.	Подготовка и представление месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение качества и сроков предоставления отчетов, информации и т.п.	да (полное / частичное)	Сведения работника, зам. директора по УВР, Отчеты, акты проверок, предписания, справки		0-10 баллов	
			нет (перечислить)			- 10 баллов	
4.	Выполнение трудовых обязанностей на более высоком профессиональном уровне, выполнение особо важных поручений директора учреждения (лица его замещающего)	Выполнение трудовых обязанностей на более высоком профессиональном уровне, особо важных распоряжений и поручений директора (с положительным результатом).	Да (перечислить)	Информация директора. Приказы, распоряжения директора		1 балл и более	
			нет			0 баллов	
					ИТОГО максимум	**баллов**	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с праздничными датами МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
1	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей. Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания	Отсутствует	выплата устанавливается			
			Имеется	не устанавливается или устанавливается частично			
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с профессиональными праздниками МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
1	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания Организация и проведение мероприятий районного и/или учрежденческого значения	Отсутствует (перечислить)	выплата устанавливается			
			Имеется	не устанавливается или устанавливается частично			

Работник _____
(подпись, расшифровка)

Зам. директора по УВР_____
(подпись, расшифровка)

Дата заполнения _____

Приложение 1
к Положению о выплатах стимулирующего характера
ГКОУ Детский дом НиГРЭС

Оценка эффективности и результативности деятельности водителя автотранспортного средства

_____

(должность, фамилия, имя, отчество)

ГКОУ Детский дом НиГРЭС

за период _____ 20__ года

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель оценки	Критерии оценки	Наименование отчетных документов и данных работника, зам. директора	Отчетные данные	Оценка в баллах (заполняется зам.директора)	Размер выплаты в %
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы максимальный размер выплаты составляет **50 %**							
1.	Обеспечение качества социальных услуг, предоставленных работником	Наличие нарушений по результатам внешних и внутренних контрольных мероприятий.	нарушения, замечания отсутствуют	Сведения работника, директора. Акты проверок, предписания и др. Опросы.		0-25 баллов	
			нарушения, замечания устранены			0-10 балл	
			нарушения, замечания не устранены (причины)			-10 балла	
2.	Безопасное управление автотранспортным средством	Соблюдение ПБДД	Да Нет(перечислить)	Сведения работника, Директора, жалобы пассажиров		0-25 балла - 10 баллов	
3	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий		Да Нет (перечислить)	Сведения работника, Директора, оформление ДТП		0-25 балла - 10 баллов	
4	Отсутствие штрафных санкций со стороны контролирующих органов		Да Нет (перечислить)	Сведения работника, Директора, оформление ДТП		0-25 балла - 10 баллов	
					ИТОГО максимум 100 баллов		
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы максимальный размер выплаты составляет **200 %**							
1.	Выполнение дополнительных видов работ, общественных поручений	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в т.ч. по личной инициативе Выполнение общественных поручений.	да (перечислить)	Сведения работника, директора. Приказы, распоряжения директора		0-200 баллов	
			нет			0 баллов	
			отказ от выполнения общественных поручений			- 100 баллов	
2.	Оперативность при выполнении трудовых функций	Выполнение трудовых функций быстро, качественно, без замечаний	да нет	Сведения работника, директора.		0-100 баллов 0 баллов	
3.	Поддержание чистоты автотранспортного средства (внешне и внутри салона), мелкий ремонт автотранспортного средства Достижение положительных результатов работы в условиях использования новых технологий, форм и методов работы. Освоение нового оборудования.		да (перечислить) нет	Сведения работника, директора		1-100 баллов 0 баллов	
					ИТОГО максимум 400 баллов		

Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премирование по итогам работы за месяц (квартал): Максимальный размер премиальной выплаты не ограничен							
1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие/устранение (после замечаний руководства) правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.	Да (отсутствуют/устранены) нет (перечислить)	Сведения работника, директора. Приказы директора о дисц. взыскании		0-50 баллов -8 баллов	
2.	Осуществление основной трудовой деятельности	Успешное и в полном объеме выполнение поставленных целей и задач трудовой деятельности и т.п.	да (полное/частичное) Нет(перечислить)	Сведения работника, директора. Отчеты, акты проверок, замечания		1 и более баллов -50 балла	
3.	Обеспечение безопасной перевозки пассажиров		Да	Сведения работника, директора, жалобы пассажиров		0 – 50 баллов	
			Нет (перечислить)			0 баллов	
					ИТОГО максимум не ограничено		
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с праздничными датами МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
1	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей. Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания	Отсутствует	выплата устанавливается			
			Имеется	не устанавливается или устанавливается частично			
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с профессиональными праздниками МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен или ___ баллов							
2	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания Организация и проведение мероприятий районного и/или учрежденческого значения	Отсутствует Перечислить	выплата устанавливается			
			Имеется Перечислить	не устанавливается или устанавливается частично			

Работник _____
(подпись, расшифровка)

Зам. директора _____
(подпись, расшифровка)

Дата заполнения _____

Приложение 1
к Положению о выплатах стимулирующего характера
ГКОУ Детский дом НиГРЭС

Оценка эффективности и результативности деятельности работника из числа, обслуживающего (вспомогательного) персонала*

(должность, фамилия, имя, отчество)

ГКОУ Детский дом НиГРЭС

за период _____ 20__ года

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Показатель оценки	Критерии оценки	Наименование отчетных документов и данных работника, зам. директора	Отчетные данные	Оценка в баллах (заполняется зам.директора)	Размер выплаты в %
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы максимальный размер выплаты составляет 50 %							
1.	Обеспечение качества социальных услуг, предоставленных работником	Наличие нарушений по результатам внешних и внутренних контрольных мероприятий.	нарушения, замечания отсутствуют	Сведения работника, зам.директора. Акты проверок, предписания и др. Опросы.		0-50 баллов	
			нарушения, замечания устранены			0-25 балл	
			нарушения, замечания не устранены (причины)			-10 балла	
2.	Соблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения	Нарушение положений Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения	нет	Сведения работника, зам.директора. Анализ книги отзывов. Письма в Учреждение.		0-25 балла	
			да (количество)			-3 балла	
		Отсутствие отрицательных отзывов о качестве работы	да			0-25 балла	
			нет (количество)			-2 балла	
					ИТОГО максимум 100 баллов		
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы максимальный размер выплаты составляет 200 %							
1.	Выполнение дополнительных видов работ, общественных поручений	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, в т.ч. по личной инициативе Выполнение общественных поручений.	да (перечислить)	Сведения работника, зам.директора. Приказы, распоряжения директора		0-200 баллов	
			нет			0 баллов	
			отказ от выполнения общественных поручений			- 20 баллов	
2.	Оперативность при выполнении трудовых функций	Выполнение трудовых функций быстро, качественно, без замечаний	да	Сведения работника, зам.директора.		0-100 баллов	
			нет			0 баллов	
3.	Использование новых эффективных технологий, форм и методов работы	Достижение положительных результатов работы в условиях использования новых технологий, форм и методов работы. Освоение нового оборудования.	да (перечислить)	Сведения работника, зам.директора		1-100 баллов	
			нет			0 баллов	
					ИТОГО максимум 400 баллов		
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премирование по итогам работы за месяц (квартал): Максимальный размер премиальной выплаты не ограничен							

1.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие/устранение (после замечаний руководства) правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.	Да (отсутствуют/устранены) нет (перечислить)	Сведения работника, зам.директора. Приказы директора о дисц. взыскании		0-50 баллов -8 баллов	
2.	Осуществление основной трудовой деятельности	Успешное и в полном объеме выполнение поставленных целей и задач трудовой деятельности и т.п.	да (полное/частичное) Нет(перечислить)	Сведения работника, зам.директора. Отчеты, акты проверок, замечания		0-100 баллов -7 балла	
3.	Выполнение трудовых обязанностей на более высоком профессиональном уровне, выполнение особо важных поручений директора	Выполнение трудовых обязанностей на более высоком профессиональном уровне, особо важных распоряжений и поручений директора (с положительным результатом).	Да (перечислить) нет	Сведения работника, директора Приказы, распоряжения директора		1 и более баллов 0 баллов	
						ИТОГО максимум не ограничено	
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с праздничными датами МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен							
1	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей. Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания	Отсутствует	выплата устанавливается			
			Имеется	не устанавливается или устанавливается частично			
Шкала оценки для установления выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты в связи с профессиональными праздниками МАКСИМАЛЬНЫЙ размер премиальной выплаты не органичен или ___баллов							
2	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, Личный вклад в развитие Учреждения	Отсутствие дисциплинарного взыскания Организация и проведение мероприятий районного и/или учрежденческого значения	Отсутствует Перечислить	выплата устанавливается			
			Имеется Перечислить	не устанавливается или устанавливается частично			

Работник _____
(подпись, расшифровка)

Зам. директора _____
(подпись, расшифровка)

Дата заполнения _____

* - в обслуживающий (вспомогательный) персонал включаются работники по следующим должностям: Специалист по охране труда, Помощник воспитателя, Секретарь, Заведующий хозяйством, Калькулятор, Кастелянша, Повар, Машинист по стирке и ремонту спецодежды, Кухонный работник, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, Кладовщик, Уборщик производственных и служебных помещений, Сторож (вахтер), Дворник

Лист ознакомления сотрудников с
Положением о выплатах стимулирующего характера работникам
ГКОУ Детский дом НиГРЭС с 01.01.2025 года

№	ФИО	Должность	Роспись	Дата ознакомления
1	Абакумова Любовь Михайловна	Сторож		30.01.25
2	Березина Лидия Петровна	Сторож		30.01.2025
3	Бубнова Татьяна Александровна	Калькулятор 0,5 ст. (внеш. совместитель)		30.01.2025
4	Васильева Инна Владимировна	Учитель-логопед 0,5 ст. (внеш. совместитель)		30.01.2025
5	Вдовичева Татьяна Юрьевна	Педагог дополнительного образования		30.01.2025
6	Гаврилова Людмила Анатольевна	Повар		30.01.2025
7	Голованова Наталия Ивановна	Воспитатель		30.01.2025
8	Демашова Ольга Николаевна	Педагог дополнительного образования		30.01.2025
9	Зубкова Нина Евстафьевна	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		30.01.25
10	Киселева Ирина Александровна	Сторож		30.01.25
11	Корягина Анна Алексеевна	Сторож		30.01.25
12	Коченова Татьяна Александровна	Кухонный работник		30.01.25
12	Маврина Лидия Михайловна	Кладовщик		30.01.2025
13	Мингалеева Ольга Александровна	Бухгалтер		30.01.2025
14	Монастырский Александр Александрович	Водитель		30.01.2025
15	Мурашева Лариса Сергеевна	Заместитель директора по УВР		30.01.2025
16	Панова Елена Валерьевна	Уборщица (0,5 ст)		30.01.2025
17	Писарева Татьяна Константиновна	Специалист по закупкам		30.01.2025
18	Посмыгаева Людмила Леонидовна	Кухонный работник		30.01.2025
19	Работина Ольга Сергеевна	Воспитатель		30.01.25
20	Репина Татьяна Игоревна	Специалист по закупкам		30.01.25
21	Русяев Игорь Юрьевич	Заведующий хозяйством		30.01.2025
22	Семерня Виалетта Николаевна	Помощник воспитателя		30.01.2025
23	Синицына Ирина Юрьевна	Директор		30.01.2025
24	Сироткина Светлана Сергеевна	Социальный педагог		30.01.2025
25	Скрыленко Лариса Ивановна	Кастелянша		30.01.25
26	Смирнова Надежда Михайловна	Воспитатель		30.01.25
27	Смирнова Елена Георгиевна	Повар		30.01.25
28	Сумпатова Кристина Дмитриевна	Воспитатель		30.01.25
29	Уточкина Татьяна Андреевна	Помощник воспитателя		30.01.25
30	Федосеева Валерия Григорьевна	Секретарь		
31	Хлыстов Игорь Борисович	Рабочий по обслуживанию (внеш. совместитель)		30.01.25
32	Черныш Елена Николаевна	Главный бухгалтер		30.01.25
33	Шарафетдинов Фатех Жафярович	Воспитатель		30.01.25

ГКОУ Детский дом НиГРЭС

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью

13 тринадцать

лист(ов)

Директор _____ Синицына И.Ю.