

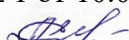
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №49
комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Управляющим советом
ГБДОУ детского сада №49
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 10.01.2022 года

УЧТЕНО

мнение первичной профсоюзной
организации ГБДОУ детского сада №49
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 10.01.2022 года

 (Л.Г.Елунина)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
ГБДОУ детского сада №49
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
Приказ № 6 от 10.01.2022 года



 (И.В. Смирнова)

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 49
комбинированного вида Невского района
Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург

2022

1. Общие положения

1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 49 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение), повышения материальной заинтересованности коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, в росте профессионального мастерства, закрепления кадров, в Образовательном учреждении разработано Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 49 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых документов:

- ✓ Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ✓ Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- ✓ Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- ✓ Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- ✓ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;
- ✓ Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 года N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»
- ✓ Устав Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 49 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга;
- ✓ Коллективный договор Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 49 комбинированного Невского района Санкт-Петербурга;
- ✓ и другие нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения.

Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются в настоящее время в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга» и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

В случае изменения должностных (базовых) окладов, ставок заработной платы на основании Постановлений Правительства Российской Федерации, Правительства Санкт-Петербурга заработная плата автоматически пересчитывается и, в случае необходимости, в данное Положение могут быть внесены изменения.

1.4. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с Уставом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №49 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Оплата труда работников образовательного учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы детского сада и максимальными размерами не ограничивается.

Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.8. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.9. Распределение стимулирующих выплат осуществляется следующими Комиссиями: Комиссией по материальному стимулированию работников образовательного учреждения, Экспертной комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности работников учреждения. Положение обсуждается и принимается на Управляющем совете образовательного учреждения, с учетом мнения первичной профсоюзной организации и утверждается заведующим.

1.10. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.11. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются решением Управляющего совета детского сада, и утверждаются заведующим образовательного учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников ГБДОУ №49 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за эффективность профессиональной деятельности работников ГБДОУ №49;
- ✓ доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- ✓ надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- ✓ единовременные премии.

3. Порядок установления стимулирующих выплат за эффективность профессиональной деятельности

3.1. Распределение выплат за эффективность профессиональной деятельности работников ГБДОУ №49 осуществляется по итогам двух отчетных периодов (июнь, июль, август, сентябрь, октябрь; декабрь, январь, февраль, март, апрель, май).

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Стимулирующие выплаты производятся из надтарифной части ФОТ Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №49 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга, лимит которой устанавливается отдельно для педагогических и непедагогических работников.

3.4. Для установления работникам выплат за эффективность профессиональной деятельности создается экспертная комиссия по оценке эффективности профессиональной деятельности работников ГБДОУ №49 (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением об экспертной комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 49.

3.5. Основными задачами комиссии являются:

- ✓ оценка результатов деятельности работников ГБДОУ №49 в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности работников (приложение № 1);
- ✓ подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.6. Основания и порядок проведения оценки:

- ✓ Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №49 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга служит оценочный лист (приложение № 2) представляемый работниками в экспертную комиссию.
- ✓ Данные оценочного листа позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы работников, их вклад в развитие системы образования.
- ✓ Оценочные листы рассматриваются на заседании экспертной комиссии. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

3.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек.

В состав Комиссии включаются:

- ✓ старший воспитатель;
- ✓ председатель первичной профсоюзной организации;
- ✓ члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов.

Заведующий Образовательного учреждения не может входить в состав Комиссии.

3.8. Комиссия принимает решение о присуждении выплат за эффективность профессиональной деятельности открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.9. Председатель комиссии предоставляет протокол заседания для согласования руководителю ГБДОУ №49 и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера выплат.

3.10. На основании протокола Комиссии заведующий ГБДОУ №49 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.11. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ГБДОУ №49 осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

4. Порядок и условия премирования

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд.

Премии к юбилеям работы в ГБДОУ №49, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению Комиссии по материальному стимулированию, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников ГБДОУ №49 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения Комиссии по материальному стимулированию.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий ГБДОУ №49 оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:

- ✓ строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ✓ неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ГБДОУ №49, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- ✓ качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- ✓ отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- ✓ отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- ✓ отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий)

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- ✓ полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- ✓ полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- ✓ полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;

- ✓ полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ГБДОУ №49, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- ✓ частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- ✓ полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

6. Заключительные положения

- 6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.
- 6.2. В отдельных случаях заведующий ГБДОУ №49 имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.
- 6.3. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.
- 6.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение № 1

Профессиональная деятельность педагогических работников образовательного учреждения оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим критериям:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл*
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций	
3.	Подготовка и активное участие педагогов в конкурсной деятельности	
4.	Активное участие в общественной жизни ДОУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)	
5.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)	

Примечание*:

- При положительном ответе - 1 балл
- При отрицательном ответе – 0 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл*
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций	
3.	Участие воспитанников в конкурсах	
4.	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства, способствующих повышению имиджа ДОУ	
5.	Активное участие в общественной жизни ДОУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)	
6.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)	
7.	Положительная динамика количества пребывания детей в группе: 100% (рекомендуемое количество детей в группах компенсирующей направленности: группа ЗПР – 10 детей, УОЛС – 10 детей, ОНР, ТРН (ФФНР) – 12 детей >100 %	1 1 балл за каждого ребенка

Примечание*:

- При положительном ответе - 1 балл
- При отрицательном ответе – 0 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл*
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций	
3.	Участие воспитанников в конкурсах	
4.	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства, способствующих повышению имиджа ДОУ	
5.	Активное участие в общественной жизни ДОУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)	
6.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)	
7.	Положительная динамика количества пребывания детей в группе: 100% (рекомендуемое количество детей в группах компенсирующей направленности: группа ЗПР – 10 детей, УОЛС – 10 детей, ОНР, ТРН (ФФНР) – 12 детей >100 %	1 1 балл за каждого ребенка

Примечание*:

- При положительном ответе - 1 балл
- При отрицательном ответе – 0 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл*
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций	
3.	Участие воспитанников в конкурсах	
4.	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства, способствующих повышению имиджа ДОУ	
5.	Активное участие в общественной жизни ДОУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)	
6.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)	
7.	<p>Положительная динамика количества пребывания детей в группе: 100% (рекомендуемое количество детей в группах компенсирующей направленности: группа ЗПР – 10 детей, УОЛС – 10 детей, ОНР, ТРН (ФФНР) – 12 детей</p> <p>>100 %</p>	<p>1</p> <p>1 балл за каждого ребенка</p>

Примечание*:

- При положительном ответе - 1 балл
- При отрицательном ответе – 0 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл*
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций	
3.	Участие воспитанников в конкурсах	
4.	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства, способствующих повышению имиджа ДОУ	
5.	Активное участие в общественной жизни ДОУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)	
6.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)	
7.	<p>Положительная динамика количества пребывания детей в группе: 100% (рекомендуемое количество детей в группах компенсирующей направленности: группа ЗПР – 10 детей, УОЛС – 10 детей, ОНР, ТРН (ФФНР) – 12 детей</p> <p>>100 %</p>	<p>1</p> <p>1 балл за каждого ребенка</p>

Примечание*:

- При положительном ответе - 1 балл
- При отрицательном ответе – 0 баллов

Профессиональная деятельность не педагогических работников образовательного учреждения оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим критериям:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности административного персонала: заместителя заведующего, заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл*
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций	
2.	Активное участие в общественной жизни ДООУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)	
3.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)	
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	

Примечание*:

- При положительном ответе - 1 балл
- При отрицательном ответе – 0 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл*
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций	
3.	Активность в проявлении воспитательной функции (взаимовыручка, помощь в организации режисных моментов и др.)	
4.	Активное участие в общественной жизни ДООУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)	
5.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)	

Примечание*:

- При положительном ответе - 1 балл
- При отрицательном ответе – 0 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников пищеблока, технического персонала (уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания, элктрик, канстелянша, делопроизводитель)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Балл*
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций	
2.	Активное участие в общественной жизни ДООУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)	
3.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)	
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	

Примечание*:

- При положительном ответе - 1 балл
- При отрицательном ответе – 0 баллов.

Приложение № 2

Оценочные листы эффективности профессиональной деятельности работников

Оценочный лист старшего воспитателя

ФИО работника:			
№ п/п	Показатель	Оценочный балл (заполняет работник)	Итоговый оценочный балл (заполняет комиссия)
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.		
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций		
3.	Подготовка и активное участие педагогов в конкурсной деятельности		
4.	Активное участие в общественной жизни ДООУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)		
5.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)		
		Итого баллов:	
		Дата:	
		Подпись:	

Оценочный лист воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

ФИО работника:			
№ п/п	Показатель	Оценочный балл (заполняет работник)	Итоговый оценочный балл (заполняет комиссия)
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций		
3.	Участие воспитанников в конкурсах		
4.	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства, способствующих повышению имиджа		

	ДОУ		
5.	Активное участие в общественной жизни ДОУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)		
6.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)		
7.	Положительная динамика количества пребывания детей в группе: 100% (рекомендуемое количество детей в группах компенсирующей направленности: группа ЗПР – 10 детей, УОЛС – 10 детей, ОНР, ТРН (ФФНР) – 12 детей: 1 балл >100 %: 1 балл за каждого ребенка		
		Итого баллов: Дата: Подпись:	

Оценочный лист административного персонала - заместителя заведующего, заведующего хозяйством:

ФИО работника:			
№ п/п	Показатель	Оценочный балл (заполняет работник)	Итоговый оценочный балл (заполняет комиссия)
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций		
2.	Активное участие в общественной жизни ДОУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)		
3.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)		
	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности		
		Итого баллов: Дата: Подпись:	

Оценочный лист помощника воспитателя:

ФИО работника:			
№ п/п	Показатель	Оценочный балл (заполняет работник)	Итоговый оценочный балл (заполняет комиссия)

1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.		
2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций		
3.	Активность в проявлении воспитательной функции (взаимовыручка, помощь в организации режиссерских моментов и др.)		
4.	Активное участие в общественной жизни ДОУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)		
5.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)		
		Итого баллов:	
		Дата:	
		Подпись:	

Оценочный лист работников пищеблока, технического персонала (уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания, электрик, канстелянша, делопроизводитель):

ФИО работника:			
№ п/п	Показатель	Оценочный балл (заполняет работник)	Итоговый оценочный балл (заполняет комиссия)
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, вышестоящих организаций		
2.	Активное участие в общественной жизни ДОУ (профсоюзные мероприятия, участие в органах самоуправления, участие в субботниках, праздниках, митингах)		
3.	Участие в летней оздоровительной компании (сезонный критерий)		
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности		
		Итого баллов:	
		Дата:	
		Подпись:	