

ПРИНЯТО
Общим собранием
протокол № 4
от 30.08.2024 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий ГБДОУ детским садом № 49
Приморского района Санкт-Петербурга
Л.В. Ермолова
Приказ № 38-ОД от 30.08.2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ

О стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 49 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ»; (ред. от 25.12.2023);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (в ред. от 20.02.2014 № 103н);
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»; (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 № 973);
- Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»; (в ред. Законов Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25; от 20.03.2008 № 81-19, от 07.02.2024 № 48-10);
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 (ред. от 16.07.2019 г. № 458) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление);
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга с изменениями на 02.06.2021 года распоряжение от 06.12.2017 года № 3737-р» «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 г. № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 05.07.2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга»;

- Распоряжение Комитета по образованию от 05.07.2019 N 1996-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Устав Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 49 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 07.09.2015 года № 4489-р;
- Коллективного договора государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 49 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга,
- Положения о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 49 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга.

1.3. Положение, а также изменения в Положении и дополнения к Положению разрабатывается Комиссией по материальному стимулированию работников учреждения, обсуждается и принимается на Общем собрании работников учреждения и утверждаются приказом заведующего.

1.4. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

- *фонд надбавок и доплат* (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и напряженность, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- *фонд оплаты труда* (ФОТ) – сумма фонда должностных окладов, ставок рабочих согласно тарификационному списку работников в соответствии со штатным расписанием и фонда надбавок, и доплат;
- *доплаты* – дополнительные выплаты к окладам, за дополнительные трудозатраты работников, которые не связаны с выполнением его основных должностных обязанностей;
- *надбавки* – дополнительные выплаты к окладам за дополнительные трудозатраты работников, которые связаны с особыми условиями труда по основной должности, носящие стимулирующий характер (могут носить постоянный или временный характер);
- *премии* – денежное материальное поощрение работнику;
- *материальная помощь* – помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер.

1.5. Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности и качества труда работников учреждения.

1.6. Учреждение самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников учреждения, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.7. Доплаты работникам учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября, на полугодие, на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

1.8. Все виды материального стимулирования облагаются налогом на доходы физических лиц в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Основание для установления любого вида материального стимулирования является приказ заведующего учреждения.

1.10. Настоящее положение распространяется на всех штатных работников учреждения.

1.11. Положение действует со дня принятия. Изменения и дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением Общего собрания работников и утверждаются приказом заведующего учреждением. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки работников государственных учреждений; их назначение, периодичность и размер определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

а) размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (*приложение 1*).

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

б) Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

в) Работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, эти дни оплачиваются в повышенном размере. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

г) Размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 ч 00 мин. до 6 ч 00 мин.) устанавливается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ), но не ниже 35% от часовой тарифной ставки части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым соглашением. (*Приложение 2*)

д) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда, но не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). Если по итогам СОУТ рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Расходы на стимулирующие выплаты производятся за счет общего фонда заработной платы труда работников и из надтарифного фонда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников финансирования. Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда учреждения являются: надтарифный фонд, экономия фонда заработной платы, отчисления от доходов по оказанию дополнительных платных услуг и иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

3.2. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, но не менее 30% от объема средств, формируемых на оплату труда за счет бюджетных средств фонда доплат и надбавок, установленных учредителем, имеет право устанавливать различные системы премирования,

стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников учреждения, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

3.3. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу, не входящую в должностные обязанности работников, могут включаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокую результативность работы;
- выплаты за качество и напряженность выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.4. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.5. Размеры стимулирующего характера и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

3.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

3.7. При премировании работников учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работников в выполнении важных работ, мероприятий.

3.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы направлены на:

- усиление материальной заинтересованности педагогических работников учреждения в повышении качества образования воспитанников;
- развитие творческой активности и инициативы педагогов;
- мотивацию педагогических работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.9. В целях реализации права работников на объективную оценку труда и соответствующую ей оплату труда в учреждении создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия).

Члены комиссии назначаются приказом заведующего в количестве 5-ти человек сроком на один календарный год.

Комиссия создается из педагогических работников, представительного органа работников, представителей администрации. Председателем комиссии является работник учреждения.

Основной задачей Комиссии является:

оценка эффективности и результативности деятельности всех работников учреждения на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

3.10. Распределение и установление стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии действующей на основании Положения о комиссии по распределению надбавок и доплат.

3.11. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании Протокола издается приказ заведующего учреждением об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения по результатам работы за отчетный период (полугодие) в соответствии с показателями эффективности деятельности работника.

Приказ заведующего доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

3.12. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

3.13. Расчёт выплат стимулирующего характера за результаты работы работников производится на основании критериев эффективности деятельности работников учреждения.

3.14. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

3.14.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодие устанавливается для категории работников в должности «воспитатель», «педагог-психолог», «учитель-логопед», «учитель-дефектолог», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре», «старший воспитатель», «помощник воспитателя», непосредственно связанные с образовательным процессом, согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»; (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 № 973).

3.14.2. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п. 3.14, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (*приложение 3*).

3.14.3. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы работника за предыдущий премиальный период, который устанавливается на следующие сроки:

- С 01 января по 30 июня (1 полугодие);
- С 01 июля по 31 декабря (2 полугодие).

3.14.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по материальному стимулированию не позднее 15 дней после окончания отчетного периода.

3.14.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио своей деятельности по схеме, предложенной Комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

3.14.6. Работники представляют персональное портфолио своей деятельности Комиссии по материальному стимулированию не позднее 10 дней после окончания отчетного периода.

3.14.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

3.14.8. Основанием для изменения Комиссией коэффициента эффективности, представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

3.14.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла,

которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;

- стоимость балла определяется по разным категориям работников для достижения целевого показателя по каждой категории работников.

3.14.10. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего учреждением.

3.14.11. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

3.14.12. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании решений общего собрания работников, при внесении предложений педагогическим советом учреждения и (или) работниками учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

3.15. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы педагогическим работникам

3.15.1. Надбавка к месячному должностному окладу работника за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях стимулирования повышения качества работы.

3.15.2. Надбавка устанавливается работникам за интенсивность и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.

3.15.3. При установлении надбавки учитываются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;
- интенсивность и напряженность работы;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;
- компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

3.15.4. Степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется заведующим учреждением, исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

3.15.5. Перечисленные показатели для установления надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы могут быть уточнены и конкретизированы.

3.15.6. Выплата стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и качество работы осуществляется из фонда надбавок и доплат; размер надбавки за сложность, напряженность и качество работы работникам учреждения устанавливается в процентном отношении от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

3.15.7. Надбавки и их конкретный размер устанавливаются приказом заведующего учреждением на календарный год с 1 января, на учебный год с 1 сентября, на квартал, на месяц, за срочную работу – на период ее выполнения.

3.15.8. Период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок для помощников воспитателя устанавливается с 25 текущего месяца по 25 число следующего месяца, с учетом работы учреждения в летний период. В летний период стимулирующая надбавка выплачивается за фактически отработанное время. (Приложение 4).

3.15.9. В случае принятия на работу нового работника, надбавки за эффективность деятельности и качество работы устанавливаются по истечении первого календарного месяца работы.

3.15.10. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно.

По истечении установленных приказом сроков выплата надбавки работнику прекращается, а также указанная надбавка может быть уменьшена либо отменена полностью при ухудшении качества работы.

3.15.11. Надбавка работнику выплачивается за фактически отработанное время.

3.16. Надбавка к должностному окладу руководителя учреждения за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района с учетом оценки деятельности учреждения за отчетный период на основании показателей и критериев эффективности деятельности руководителя.

4. Премирование работников учреждения

4.1. Порядок установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) и основания для премирования.

4.1.1. Целью установления премиальных выплат является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

4.1.2. В качестве критериев премиальных выплат учитываются следующие показатели:

- повышение эффективности деятельности учреждения:
 - участие в общественной жизни учреждения;
 - качественное проведение особо значимых мероприятий;
- повышение качества работы работников учреждения:
 - проявление инициативы и творчества в профессиональной деятельности;
 - выполнение большого объема работы в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
 - проявление инициативы, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий;
- строгое и неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, выполнение распоряжений администрации учреждения и вышестоящих организаций по подчиненности;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

4.1.3. В учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы учреждения за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований.

4.1.4. На премиальные выплаты работникам учреждения направляются средства надтарифного фонда за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок, а также средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

4.1.5. Предложения о размере премиальных выплат работникам учреждения вносят руководители структурных подразделений заместитель заведующего по АХР, старший воспитатель учреждения для обсуждения Комиссией по распределению стимулирующих выплат. Премиальные выплаты оформляются соответствующим протоколом.

4.1.6. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам учреждения принимает заведующий учреждением и оформляет свое решение приказом.

4.1.7. Размер премиальных выплат работнику определяется в индивидуальном порядке, исчисляется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.

4.1.8. Размер премии работнику зависит от его стажа работы, квалификации и личного вклада в деятельность учреждения за отчетный период.

4.1.9. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2. Из средств надтарифного фонда, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок, а также средств фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия, работникам могут выплачиваться поощрительные выплаты (премии):

- в связи с профессиональным праздником (Днем дошкольного работника);

- по окончании отчетного периода (по итогам работы за год);
 - в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65,70 лет со дня рождения);
- 4.3. Работникам, проработавшим не весь премиальный период, премия по решению Комиссии по материальному стимулированию может быть выплачена не в полном размере.
- 4.4. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность учреждения.
- 4.5. Вознаграждение за общие результаты труда в отчетном году выплачивается после подведения итогов деятельности учреждения на заседании Комиссии из остаточного фонда заработной платы, и производится в полном размере при условии выполнения:
- государственного задания;
 - отсутствия дисциплинарных взысканий;
 - стажа работы в данном учреждении.
- 4.6. Вознаграждение выплачивается за общие результаты работы по итогам года всему списочному составу работников, проработавшему не менее 6 месяцев, в том числе и работникам, работающим по совместительству. Временным и уволенным работникам вознаграждение по итогам года не выплачивается. Работникам, находящимся в декретном отпуске и отпуске по уходу за детьми до 3-х лет вознаграждение не выплачивается.
- 4.7. Размер вознаграждения может быть увеличен до:
- 25% работникам, отмеченным в отчетном году правительственной наградой;
 - 15% работникам, отмеченным грамотой вышестоящих организаций;
 - 20% работникам, не имеющим больничных листов в отчетном году.
- 4.8. Условия, при которых премия снижается:
- невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;
 - нарушение правил охраны труда, безопасности и противопожарной защиты;
 - не соблюдение санитарных норм и правил;
 - дисциплинарном взыскании (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям)
 - грубейшем нарушении приказа об охране жизни, физического и психического здоровья детей.
- 4.9. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и Комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.
- 4.10. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.
- 4.11. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии жалоб, дисциплинарных взысканий, заведующий может обратиться в Комиссию с предложением о частичном лишении работника премии. Лишение премии производится за период, в котором имело место нарушение (Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 г. № 32-П).

5. Материальная помощь

- 5.1. Материальная помощь относится к выплатам социального характера — она не связана с выполнением трудовых обязанностей, не зависит от квалификации и условий выполнения работы, не входит в систему оплаты труда.
- 5.2. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях. Материальная помощь является единовременной выплатой работнику денежной суммы сверх размера заработной платы.
- 5.3. Материальная помощь выплачивается:
- смерти работника (выплачивается членам его семьи),
 - потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры).
- 5.4. Материальная помощь выплачивается работнику учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников, общим собранием работников, изданного на основании личного письменного заявления работника. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в

заявлении.

5.5. Выплата материальной помощи производится из средств фонда экономии заработной платы.

5.6. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность администрации учреждения и зависит от материального положения учреждения.

5.7. Материальная помощь выплачивается в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения.

6. Иные выплаты

6.1. Работникам основным местом работы, которых является учреждение, установлены следующие меры социальной поддержки:

- выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 4 к Закону СПб от 12.10.2005 № 531-74

в размере:

- молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании - 2 000, 00;

- молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 1 500, 00

6.2. В соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 года № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (с изменениями на 03.04.2023 г.)

- молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками государственных образовательных учреждений ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге (ст. 45 п.5, Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (с изменениями на 20.02.2024 г.) *(приложение б)*

- педагогическим работникам денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (ст. 45 п.6, Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (с изменениями на 20.02.2024 г.) *(приложение б)*

6.3. Целью иных выплат является обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников учреждения.

6.4. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

7. Начисления и выплаты работникам доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге

7.1. Если установленная работнику учреждения заработная плата за месяц окажется ниже минимальной заработной платы по Санкт-Петербургу, работнику учреждения назначается доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

7.2. Расчет и сроки выплаты доплаты:

- доплата рассчитывается как разница между фактически начисленной работнику учреждения заработной платой (без учета компенсирующих и стимулирующих выплат) за истекший месяц и минимальной заработной платой по Санкт-Петербургу, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работником в текущем месяце;

- в случае повышения должностного оклада работника свыше установленной Региональным соглашением минимальной заработной платы (учитывая основную нагрузку работника, определенную трудовым договором) издается приказ о прекращении доплаты с даты изменения условий назначения указанной доплаты;

- выплата доплаты производится за вычетом НДФЛ в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

7.3. На сумму начисленной доплаты начисляются обязательные страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

7.4. Доплата учитывается при расчете среднего заработка работника. (приложение 2).

8. Показатели, влияющие на уменьшение размера выплат стимулирующего характера

8.1. Доплаты, установленные работникам, могут быть уменьшены в следующих случаях:

- за нарушение или неисполнение своих обязанностей, дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы, её результативности;
- наличие травматизма у детей;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- наличие замечаний контролирующих организаций;
- нарушение исполнительской дисциплины, нарушением правил внутреннего распорядка
- наложение на работника дисциплинарного взыскания;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- нарушения Кодекса этики и служебных отношений;
- доказанные факты коррупционных нарушений.

8.2. К педагогическим работникам могут применяться понижающие баллы к итоговой сумме в следующих случаях:

- несоблюдение норм СанПиН, должностных инструкций и охраны труда;
- нарушение сроков сдачи документации;
- нарушение сроков прохождения аттестации, курсов повышения квалификации;
- наличие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб от участников образовательного процесса на деятельность педагогического работника.

8.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

(Трудовой кодекс Российской Федерации ст.135 от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024) п. 2 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П)

9. Заключительные положения

9.1. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных результативностью труда, не допускается.

9.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

9.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий может приостановить выплаты стимулирующего характера, предупредив об этом работников в установленном порядке.

9.4. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера.

9.5. Стимулирующие выплаты индексации не подлежат.

9.6. Срок действия Положения не ограничен. Данное положение действует до принятия нового.

**Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, которые
могут быть установлены работнику:**

	показатели	размер доплаты
1.	Работа в комиссиях - тарификационной, аттестационной, по осуществлению закупок.	2 000,00рублей
2.	Работа с сайтом zakupki.ru	3 000,00 рублей
3.	Работа с сайтом www.bus.gov.ru	2 500,00 рублей
4.	Работа в программе база данных «Параграф», транспортная база воспитанников	2 500,00 рублей
5.	Работа в программе база данных «Федеральная отчетность»	2 500,00 рублей
6.	Работа с документами по оформлению компенсации части родительской платы, дополнительные соглашения	1 000,00 рублей
7.	Работа с персональными данными - личными делами воспитанников	2 000,00рублей
8.	Работа с персональными данными работников - личными делами	2 000,00 рублей
9.	Работа с Сайтом учреждения, его обновление, Госпаблики	4 000,00 рублей
10.	Ведение табеля учета рабочего времени	1 500,00рублей
11.	Ведение документации по ГО и ЧС, документации по мобилизационной подготовке	3 000,00рублей
12.	Организация и ведение «Доступной среды», паспорта доступности	1 500,00 рублей
13.	Работа с программой ХАССП	1 500,00 рублей
14.	Ведение модуля «информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности» (экономия энергоресурсов и водоресурсов)	2 500,00рублей
15.	Выполнение обязанностей секретаря ведение протоколов педагогического совета, собраний	2 000,00рублей
16.	Работа с табелем посещаемости воспитанников в КАИС КРО, подсчет детодней, передача данных в ГУЦБ, ведение программы АРМ	2 000,00 рублей
17.	Участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории	5 500,00рублей
18.	Работа по общему учету медицинских книжек, своевременный контроль за прохождением работниками ФЛГ, составление списков для прохождения медосмотров	3 000,00 рублей
19.	Сдача учреждения на сигнализацию	2 000,00 рублей
20.	Работа с Пенсионным фондом по оформлению пенсий работникам, работа в программах 1-С, «Парус»	2 500,00 рублей
21.	Организация и проведение работы по профилактике детского дорожно- транспортного травматизма	3 000,00 рублей
22.	За ведение ПК «Учет собственности С-Петербурга»	1500,00рублей

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере См. ст.153 ТК РФ	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
3. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
4. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности
Доплата до минимальной заработной платы	В соответствии с региональным соглашением	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, Приказ заведующего

Воспитатель

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы
1	2	3	4
1. Группа критериев: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников			
1.1	Посещаемость воспитанниками группы за отчетный период	85% - 100%	1
1.2	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса. Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) и всех участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб	1
2. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности педагогического работника			
2.1	Создание и использование функциональной образовательной инфраструктуры в группе в соответствии с ФГОС ДО	Аналитическая справка о результате личного участия в создании и использовании развивающей предметно-пространственной среды (пособия, игры, сделанные самостоятельно – название, цель описание, фотографии)	1
2.2	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, районного и городского уровня (имеющие очный тур), организатором которых является орган управления образования	лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
2.3	Участие воспитанников в соревнованиях и других спортивных мероприятиях районного и городского уровня	районного уровня	1
		городского уровня	1
3. Группа критериев: Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства			
3.1	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, организатором которых является орган управления образования	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.2	Очное выступление воспитателя на мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения, включенных в календарный план Отдела образования, ИМЦ, АППО (открытые мероприятия, проведение мастер-классов)	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.3	Уровень и статус участия воспитателя в профессиональных конкурсах различного уровня, организатором которых является орган управления образования	победитель в ОУ	1
		лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
3.4	Распространение педагогического опыта, наличие публикаций	публикация в издательствах разного уровня. титульный лист с выходными данными публикации в сети Интернет на официальных сайтах: ДОУ, ИМЦ, АППО по результатам публичных выступлений (на Педагогическом совете, семинаре, консультации)	1
		публикация в издательствах разного уровня. титульный лист с выходными данными публикации в сети Интернет на официальных сайтах: ДОУ, ИМЦ, АППО по результатам публичных выступлений (на Педагогическом совете, семинаре, консультации)	1

		наличие собственного сайта для дистанционного обучения воспитанников и родителей	
3.5	Участие в инновационной деятельности в составе творческой группы, подтвержденное приказами, распоряжениями.	наличие результатов работы	1
3.6	Участие в подготовке и проведении мероприятий, в том числе спортивных соревнований, конкурсов включенных в план Отдела образования, ИМЦ, АППО	Копии приказов, распоряжений, грамоты, благодарственные письма	1
3.7	Участие педагога в работе профессиональных ассоциаций, сообществ: жюри конкурсов, учебно-методических объединениях, рабочих группах, в комиссиях	ОУ	1
		районного уровня	1
		городского уровня	1
3.8	Обеспечение информационно-методического сопровождения педагогической деятельности в ГБДОУ	Подготовка, разработка и внедрение новых методов работы (конспекты занятий, разработки консультаций и др.) на электронных или бумажных носителях	1
3.9	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования, разработанный в Конструкторе индивидуальной траектории профессионального роста (АППО)	Пройдены мероприятия в полном объеме	1
3.10	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в детском саду. (Своевременное пополнение электронной методической копилки: сценарии, фотоотчеты). Разработка сценария, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, культурно-массового мероприятия, согласно календарному плану.	Разработка, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, мероприятия (подготовка воспитанников в качестве артистов)	2
		Участие в спектакле, мероприятии (исполнение роли)	1
Итого			26

Старший воспитатель

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы
1	2	3	4
1. Группа критериев: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников			
1.1	Посещаемость воспитанниками групп за отчетный период	85% - 100%	1
1.2	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса. Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) и всех участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб	1
2. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности педагогического работника			
2.1	Создание и использование функциональной образовательной инфраструктуры в ГБДОУ в соответствии с ФГОС ДО	Результат личного участия в создании и использовании предметно-пространственной среды (оформление стендов, выставок, сезонное и праздничное оформление в ГБДОУ)	1
2.2	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, районного и	лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1

	городского уровня (имеющие очный тур), организатором которых является орган управления образования	участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
2.3	Участие воспитанников в соревнованиях и других спортивных мероприятиях районного и городского уровня	районного и городского уровня	1
2.4	Участие педагогов ОУ в профессиональных конкурсах и других мероприятиях районного и городского уровня. Методическое сопровождение педагогов в подготовке к конкурсам (подтверждение: дневник сопровождения, грамоты, дипломы и документы, подтверждающие участие педагога в конкурсах и т.д.)	лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
3. Группа критериев: Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства			
3.1	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, организатором которых является орган управления образования	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.2	Очное выступление старшего воспитателя на мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения, включенных в календарный план Отдела образования, ИМЦ, АППО (открытые мероприятия, проведение мастер-классов)	районного уровня	1
		городского, регионального, федерального уровня	1
3.3	Уровень и статус участия старшего воспитателя в профессиональных конкурсах различного уровня, организатором которых является орган управления образования	участник, лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
3.4	Распространение педагогического опыта, наличие публикаций	публикация в издательствах разного уровня	1
		публикации в сети Интернет на официальных сайтах: ДОУ, ИМЦ, АППО по результатам публичных выступлений (на Педагогическом совете, семинаре, консультации) наличие собственного сайта для дистанционного обучения воспитанников, родителей, педагогов	1
3.5	Участие в инновационной деятельности в составе творческой группы, подтвержденное приказами, распоряжениями	наличие результатов работы	1
3.6	Участие в подготовке и проведении мероприятий, в том числе спортивных соревнований, конкурсов включенных в план Отдела образования, ИМЦ, АППО	Копии приказов, распоряжений, грамоты, благодарственные письма	1
3.7	Участие педагога в работе профессиональных ассоциаций, сообществ: жюри конкурсов, учебно-методических объединениях, рабочих группах, в комиссиях	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.8	Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников ГБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	Внедрение новых методов работы педагогических работников (журнал консультаций, конспекты). Изменения в законодательстве РФ, нормативно-правовых документах Министерства образования и науки РФ, Комитета по образованию г. Санкт-Петербурга и др.	1
		Своевременное и качественное ведение необходимой документации. Программы,	1

		планы мероприятий, положения конкурсов включенных в план Отдела образования, ИМЦ, АППО и т.д.	
3.9	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования, разработанный в Конструкторе индивидуальной траектории профессионального роста (АППО)	Пройдены мероприятия в полном объеме	1
3.10	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в детском саду. (Своевременное пополнение электронной методической копилки: сценарии, фотоотчеты). Разработка сценария, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, культурно-массового мероприятия, согласно календарному плану.	Разработка, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, мероприятия (подготовка воспитанников в качестве артистов)	2
		Участие в спектакле, мероприятии (исполнение роли)	1
Итого			26

Учитель-логопед/дефектолог

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы
1	2	3	4
1. Группа критериев: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников			
1.1	Посещаемость воспитанниками группы за отчетный период. Аналитическая справка	85% - 100%	1
1.2	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса. Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) и всех участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб	1
2. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности педагогического работника			
2.1	Создание элементов образовательной инфраструктуры в кабинете в соответствии с ФГОС ДО	Аналитическая справка о результате личного участия в создании и использовании развивающей предметно-пространственной среды (пособия, игры, сделанные самостоятельно – название, цель описание, фотографии)	1
2.2	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, районного и городского уровня (имеющие очный тур), организатором которых является орган управления образования	лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
2.3	Участие воспитанников в соревнованиях и других спортивных мероприятиях районного и городского уровня	районного уровня	1
		городского уровня	1
3. Группа критериев: Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства			
3.1	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, организатором которых является орган управления образования	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.2	Очное выступление педагога на мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения, включенных в календарный план Отдела образования, ИМЦ, АППО (открытые мероприятия,	районного уровня	1
		городского уровня	1

	проведение мастер-классов)		
3.3	Уровень и статус участия педагога в профессиональных конкурсах различного уровня, организатором которых является орган управления образования	победитель в ОУ	1
		лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
3.4	Распространение педагогического опыта, наличие публикаций	публикация в издательствах разного уровня. Титульный лист, лист с выходными данными.	1
		публикации в сети Интернет на официальных сайтах: ДОУ, ИМЦ, АППО по результатам публичных выступлений (на Педагогическом совете, семинаре, консультации) наличие собственного сайта для дистанционного обучения воспитанников и родителей	1
3.5	Участие в инновационной деятельности в составе творческой группы, подтвержденное приказами, распоряжениями.	наличие результатов работы	1
3.6	Участие в подготовке и проведении мероприятий, в том числе спортивных соревнований, конкурсов включенных в план Отдела образования, ИМЦ, АППО	Копии приказов, распоряжений, грамоты, благодарственные письма	1
3.7	Участие педагога в работе профессиональных ассоциаций, сообществ: жюри конкурсов, учебно-методических объединениях, рабочих группах, в комиссиях	ОУ	1
		районного уровня	1
		городского уровня	1
3.8	Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников ГБДОУ и родителей (законных представителей)	Подготовка, разработка и внедрение новых методов работы (конспекты занятий, разработки консультаций и др.) Материалы в электронном или бумажном носителе	1
3.9	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования, разработанный в Конструкторе индивидуальной траектории профессионального роста (АППО)	Пройдены мероприятия в полном объеме	1
3.10	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в детском саду. (Своевременное пополнение электронной методической копилки: сценарии, фотоотчеты). Разработка сценария, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, культурно-массового мероприятия, согласно календарному плану.	Разработка, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, мероприятия (подготовка воспитанников в качестве артистов)	2
		Участие в спектакле, мероприятии (исполнение роли)	1
Итого			26

Музыкальный руководитель

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы
1	2	3	4

1. Группа критериев: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников			
1.1	Посещаемость воспитанниками групп за отчетный период. Аналитическая справка	85% - 100%	1
1.2	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса. Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) и всех участников образовательного процесса.	Отсутствие жалоб	1
2. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности педагогического работника			
2.1	Создание элементов образовательной инфраструктуры в музыкальном зале в соответствии с ФГОС ДО	Результат личного участия в создании и использовании развивающей предметно-пространственной среды (пособия, игры, сделанные самостоятельно – название, цель описание, фотографии)	1
2.2	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, районного и городского уровня (имеющие очный тур), организатором которых является орган управления образования	лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
2.3	Участие воспитанников в соревнованиях и других спортивных мероприятиях районного и городского уровня	районного уровня	1
		городского уровня	1
3. Группа критериев: Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства			
3.1	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, организатором которых является орган управления образования	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.2	Очное выступление на мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения, включенных в календарный план Отдела образования, ИМЦ, АППО (открытые мероприятия, проведение мастер-классов)	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.3	Уровень и статус участия педагога в профессиональных конкурсах различного уровня, организатором которых является орган управления образования	победитель в ОУ	1
		лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
3.4	Распространение педагогического опыта, наличие публикаций	публикация в издательствах разного уровня. Титульный лист, лист с выходными данными.	1
		публикации в сети Интернет на официальных сайтах: ДОУ, ИМЦ, АППО по результатам публичных выступлений (на Педагогическом совете, семинаре, консультации) наличие собственного сайта для дистанционного обучения воспитанников и родителей	1
3.5	Участие в инновационной деятельности в составе творческой группы, подтвержденное приказами, распоряжениями.	наличие результатов работы	1
3.6	Участие в подготовке и проведении мероприятий, в том числе спортивных соревнований, конкурсов включенных в план Отдела образования, ИМЦ, АППО	Копии приказов, распоряжений, грамоты, благодарственные письма	1
3.7	Участие педагога в работе профессиональных ассоциаций, сообществ:	ОУ	1
		районного уровня	1

	жюри конкурсов, учебно-методических объединениях, рабочих группах, в комиссиях	городского уровня	1
3.8	Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников ГБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	Подготовка, разработка и внедрение новых методов работы. (конспекты занятий, разработки сценариев, консультаций и др.). Разработки на электронных или бумажных носителях.	1
3.9	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования, разработанного в Конструкторе индивидуальной траектории профессионального роста (АППО)	Пройдены мероприятия в полном объеме	1
3.10	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в детском саду . (Своевременное пополнение электронной методической копилки: сценарии, фотоотчеты). Разработка сценария, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, культурно-массового мероприятия, согласно календарному плану.	Разработка, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, мероприятия (подготовка воспитанников в качестве артистов)	2
		Участие в спектакле, мероприятии (исполнение роли, аккомпаниатора)	1
Итого			26

Педагог-психолог

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы
1	2	3	4
1. Группа критериев: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников			
1.1	Посещаемость воспитанниками групп за отчетный период. Аналитическая справка	85% - 100%	1
1.2	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса. Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) и всех участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб	1
2. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности педагогического работника			
2.1	Создание элементов образовательной инфраструктуры в кабинете в соответствии с ФГОС ДО	Аналитическая справка о результате личного участия в создании и использовании развивающей предметно-пространственной среды (пособия, игры, сделанные самостоятельно – название, цель, описание, фотографии)	1
2.2	Оказание психолого-педагогической помощи воспитанникам при подготовке к конкурсам районного и городского уровня (имеющие очный тур), организатором которых является орган управления образования	лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
2.3	Оказание психолого-педагогической помощи воспитанникам в соревнованиях и других мероприятиях районного и городского уровня	районного уровня	1
		городского уровня	1
3. Группа критериев: Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства			
3.1	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, организатором которых	районного уровня	1
		городского уровня	1

	является орган управления образования		
3.2	Очное выступление педагога на мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения, включенных в календарный план Отдела образования, ИМЦ, АППО (открытые мероприятия, проведение мастер-классов)	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.3	Уровень и статус участия педагога в профессиональных конкурсах различного уровня, организатором которых является орган управления образования	победитель в ОУ	1
		лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
3.4	Распространение педагогического опыта, наличие публикаций	публикация в издательствах разного уровня. Титульный лист, лист с выходными данными	1
		публикации в сети Интернет на официальных сайтах: ДОУ, ИМЦ, АППО по результатам публичных выступлений (на Педагогическом совете, семинаре, консультации) наличие собственного сайта для дистанционного обучения воспитанников и родителей	1
3.5	Участие в инновационной деятельности в составе творческой группы, подтвержденное приказами, распоряжениями.	наличие результатов работы	1
3.6	Участие в подготовке и проведении мероприятий, в том числе спортивных соревнований, конкурсов включенных в план Отдела образования, ИМЦ, АППО	Копии приказов, распоряжений, грамоты, благодарственные письма	1
3.7	Участие педагога в работе профессиональных ассоциаций, сообществ: жюри конкурсов, учебно-методических объединениях, рабочих группах, в комиссиях	ОУ	1
		районного уровня	1
		городского уровня	1
3.8	Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников ГБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	Подготовка, разработка и внедрение новых методов работы (конспекты занятий, разработки консультаций и др.). Разработки на электронных или бумажных носителях	1
3.9	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования, разработанного в Конструкторе индивидуальной траектории профессионального роста (АППО)	Пройдены мероприятия в полном объеме	1
3.10	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в детском саду. (Своевременное пополнение электронной методической копилки: сценарии, фотоотчеты). Разработка сценария, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, культурно-массового мероприятия, согласно календарному плану.	Разработка, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, мероприятия (подготовка воспитанников в качестве артистов)	2
		Участие в спектакле, мероприятии (исполнение роли)	1
Итого			26

Инструктор по физической культуре

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы
-------	---------------------	-------------------	-------

1	2	3	4
1. Группа критериев: Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников			
1.1	Посещаемость воспитанниками групп за отчетный период. Аналитическая справка	85% - 100%	1
1.2	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса. Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) и всех участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб	1
2. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности педагогического работника			
2.1	Создание элементов образовательной инфраструктуры в физкультурном зале в соответствии с ФГОС ДО	Аналитическая справка о результате личного участия в создании и использовании развивающей предметно-пространственной среды (пособия, игры, сделанные самостоятельно – название, цель, описание, фотографии)	1
2.2	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, районного и городского уровня (имеющие очный тур), организатором которых является орган управления образования	лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
2.3	Участие воспитанников в соревнованиях и других спортивных мероприятиях районного и городского уровня	районного уровня	1
		городского уровня	1
3. Группа критериев: Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства			
3.1	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, организатором которых является орган управления образования	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.2	Очное выступление педагога на мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения, включенных в календарный план Отдела образования, ИМЦ, АППО (открытые мероприятия, проведение мастер-классов)	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.3	Уровень и статус участия педагога в профессиональных конкурсах различного уровня, организатором которых является орган управления образования	победитель в ОУ	1
		лауреат, дипломант, победитель районного уровня	1
		участник, лауреат, дипломант, победитель городского уровня	1
3.4	Распространение педагогического опыта, наличие публикаций	публикация в издательствах разного уровня. Титульный лист, лист с выходными данными	1
		публикации в сети Интернет на официальных сайтах: ДОУ, ИМЦ, АППО по результатам публичных выступлений (на Педагогическом совете, семинаре, консультации) наличие собственного сайта для дистанционного обучения воспитанников и родителей	1
3.5	Участие в инновационной деятельности в составе творческой группы, подтвержденное приказами, распоряжениями.	наличие результатов работы	1
3.6	Участие в подготовке и проведении мероприятий, в том числе спортивных соревнований, конкурсов включенных в план Отдела образования, ИМЦ, АППО	Копии приказов, распоряжений, грамоты, благодарственные письма	1
3.7	Участие педагога в работе	ОУ	1

	профессиональных ассоциаций, сообществ: жюри конкурсов, учебно-методических объединениях, рабочих группах, в комиссиях	районного уровня	1
		городского уровня	1
3.8	Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников ГБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	Подготовка, разработка и внедрение новых методов работы (конспекты занятий, разработки консультаций и др.). Разработки на электронных или бумажных носителях	1
3.9	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования, разработанного в Конструкторе индивидуальной траектории профессионального роста (АППО)	Пройдены мероприятия в полном объеме	1
3.10	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в детском саду. (Своевременное пополнение электронной методической копилки: сценарии, фотоотчеты). Разработка сценария, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, культурно-массового мероприятия, согласно календарному плану.	Разработка, подготовка и проведение спектакля, театрализованного представления, мероприятия (подготовка воспитанников в качестве артистов)	2
		Участие в спектакле, мероприятии (исполнение роли)	1
Итого			26

Критерии оценки качества и результативности деятельности помощника воспитателя компенсирующей группы детей с 4 – 7 лет

1. Группа критериев. Повышение качества предоставления государственной услуги

№ п/п	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Значения критерия	Баллы	Max баллов	Оценка качества труда помощника воспитателя	
						само оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5	6	7	8
1.1	Посещаемость воспитанниками в группе за отчетный период	<i>Наличие диаграммы. Аналитической справки</i>	85% - 100%	1	1		
1.2	Обеспечение безопасных условий пребывания детей в группе, отсутствие травматизма	<i>Документ прилагается комиссией</i>	Отсутствие травм (показатель - 0)	0	0		
всего баллов по разделу 1					1		

2. Группа критериев: Эффективность участия в образовательном процессе

№ п/п	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Значения критерия	Баллы	Max баллов	Оценка качества труда помощника воспитателя	
						само оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5	6	7	8
2.1	Оказание помощи воспитателю при организации образовательного процесса и режимных моментов	<i>Организация работы с подгруппой детей во время занятий воспитателя, уборка оборудования после занятий; одевание, сопровождение детей на улицу и прием детей с улицы, формирование у детей культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания</i>		1	1		
2.2	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий	<i>Прием детей во время проведения утренней гимнастики, сопровождение детей в медицинский кабинет при проведении вакцинации и медицинских осмотров</i>		1	1		
2.3	Участие в подготовке и проведении детских праздников, утренников, соревнований, подготовка помещений к праздникам	<i>Подготовка к мероприятиям. Сопровождение детей во время проведения конкурсов, соревнований вне учреждения</i>		1	1		
2.4	Участие в преобразовании безопасной предметно-пространственной среды, соответствующей психологическим, гигиеническим и педагогическим требованиям	<i>Изготовление нетрадиционных пособий, материалов</i>		1	1		
2.5	Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей			1	1		
2.6	Содействие специалистам в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья	<i>Сопровождение детей во время индивидуальных и подгрупповых занятий специалистов</i>		1	1		
всего баллов по разделу 2					6		

3. Уровень исполнительской дисциплины					
3.1	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	<i>Отсутствие жалоб</i>			
3.2	Увеличение объема работ в связи с карантинными мероприятиями		1	1	
3.3	Общественная активность помощника воспитателя в жизни учреждения	<i>Субботники, благоустройство территории, участие в ремонте, уборка помещения после ремонта</i>	1	1	
3.4	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) со стороны родителей (законных представителей), работников.	<i>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность помощника воспитателя</i>			
3.5	Повышение профессиональной квалификации	<i>Курсы, семинары</i>	1	1	
всего баллов по разделу 3				3	
Общее количество баллов				10	

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**Критерии оценки качества и результативности деятельности помощника воспитателя
общеразвивающей группы детей с 2 – 7 лет**

1. Группа критериев. Повышение качества предоставления государственной услуги

№ n/n	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Значения критерия	Баллы	Max баллов	Оценка качества труда помощника воспитателя	
						само оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5	6	7	8
1.1	Посещаемость воспитанниками в группе за отчетный период	<i>Наличие диаграммы. Аналитической справки</i>	85% - 100%	1	1		
1.2	Обеспечение безопасных условий пребывания детей в группе, отсутствие травматизма	<i>Документ прилагается комиссией</i>	Отсутствие травм (показатель - 0)	0	0		
всего баллов по разделу 1					1		

2. Группа критериев: Эффективность участия в образовательном процессе

№ n/n	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Значения критерия	Баллы	Max баллов	Оценка качества труда помощника воспитателя	
						само оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5	6	7	8
2.1	Оказание помощи воспитателю при организации образовательного процесса и режимных моментов	<i>Организация работы с подгруппой детей во время занятий воспитателя, уборка оборудования после занятий; одевание, сопровождение детей на улицу и прием детей с улицы, формирование у детей культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания</i>		1	1		
2.2	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий	<i>Прием детей во время проведения утренней гимнастики, сопровождение детей в медицинский кабинет при проведении вакцинации и медицинских осмотров</i>		1	1		
2.3	Участие в подготовке и проведении детских праздников, утренников, соревнований, подготовка помещений к праздникам	<i>Подготовка к мероприятиям, личное участие. Сопровождение детей во время проведения конкурсов, соревнований вне учреждения</i>		1	1		
2.4	Участие в преобразовании безопасной предметно-пространственной среды, соответствующей психологическим, гигиеническим и педагогическим требованиям	<i>Изготовление нетрадиционных пособий, материалов</i>		1	1		
2.5	Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей			1	1		
2.6	Содействие воспитателям в работе с детьми в адаптационный период	<i>Присмотр за воспитанником(ами) во время занятий воспитателей</i>		1	1		
всего баллов по разделу 2					6		

3. Уровень исполнительской дисциплины

3.1	Качественное содержание помещений и	<i>Отсутствие жалоб</i>					
-----	-------------------------------------	-------------------------	--	--	--	--	--

	выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников				
3.2	Увеличение объема работ в связи с карантинными мероприятиями		1	1	
3.3	Общественная активность помощника воспитателя в жизни учреждения	<i>Субботники, благоустройство территории, участие в ремонте, уборка помещения после ремонта</i>	1	1	
3.4	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) со стороны родителей (законных представителей), работников.	<i>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность помощника воспитателя</i>			
3.5	Повышение профессиональной квалификации	<i>Курсы, семинары</i>	1	1	
всего баллов по разделу 3				3	
Общее количество баллов				10	

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности заместителя
заведующего административно-хозяйственной работой**

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы	Max баллов	Оценка качества труда педагога	
					само оценка	оценка комиссии
1	2	3	5	6	7	8
1.	Качество воспитательно-образовательного процесса:	- Качественная работа по обеспечению сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря; - эффективная организация контроля за функционированием технологического оборудования; - эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм; - эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности; - эффективная работа по обеспечению безопасности на территории и в здании учреждения.	1	1		
2	Создание благоприятных условий для функционирования всех служб учреждения	Координация деятельности обслуживающего персонала учреждения.	1	1		
3	Качество и эффективность хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний надзорных органов по выполнению требований инструкций по охране труда и технике безопасности.	1	1		
4	Документооборот	- Своевременное заключение и пролонгирование договоров с обслуживающими организациями; - своевременное и качественное предоставление отчетной документации в вышестоящие органы; - качественное ведение документации материального учета; - оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий; - разработка, своевременная замена соответствующих инструкций.	1	1		
5	Работа с кадрами	- Эффективное руководство работой обслуживающего персонала, своевременная организация обучения работников; - оформление наглядной агитации (стенды, памятки, объявления).	1	1		
6	Работа с родителями	Организация и проведение инструктажей по ППБ, ПДД и т.п. для родителей; - организация и привлечение родителей	1	1		

		<i>к работе по благоустройству территории учреждения.</i>				
7	Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году	<i>Эффективная работа по подготовке к отопительному сезону; - качественная подготовка учреждения к приемке, началу учебного года; - эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.;</i>	1	1		
8	Создание локальных нормативных документов, необходимых для организации деятельности (различного вида инструкций, графиков): - Положения, Инструкции; Графики	<i>Разработанные документы.</i>	1	1		
9	Качество деятельности по обеспечению режима безопасности и техники безопасности в учреждении	<i>Отсутствие предписаний режимного характера контролирующих органов.</i>	1	1		
10	Обеспечение своевременного и качественного документооборота. Качественное ведение финансово-хозяйственной деятельности	<i>Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов</i>	1	1		
11	Анализ эффективного использования бюджетных и внебюджетных финансовых средств	<i>Динамика и анализ использования экономия фонда</i>	1	1		
12	Создание условий, развитие и укрепление материально-технической базы учреждения	<i>Соответствует требованиям СанПиН. Приобретение, эффективность использования и сохранность материальных ценностей</i>	1	1		
13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей (законных представителей)	<i>Отсутствие жалоб;</i>	1	1		
14	Исполнительская дисциплина	<i>своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.) - своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов.</i>	1	1		
Общее количество баллов				14		

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством**

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы	Мак баллов	Оценка качества труда педагога	
					само оценка	оценка комиссии
1	2	3	5	6	7	8
1.	Обеспечение безаварийной, безопасной, бесперебойной системы жизнеобеспечения учреждения	<i>Регулярность и своевременный ремонт оборудования, мебели, инвентаря и т.д.</i>	1	1		
2	Оперативное принятие решений в случае аварийных ситуаций		1	1		
3	Осуществление качественного контроля за работой технического обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния учреждения, прилегающей территории	<i>Отсутствие замечаний</i>	1	1		
4	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ	<i>Своевременная и квалификационная подача заявок и приобретение продуктов с учетом их реализации</i>	1	1		
5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	<i>Отсутствие замечаний</i>	1	1		
6	Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения.	<i>Обеспечение сохранности имущества, своевременный учет материальных ценностей, проведение инвентаризации, своевременное списание материальных ценностей</i>	1	1		
7	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, работников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	<i>Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности антитеррористической безопасности, ГО</i>	1	1		
8	Организация и активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	<i>генеральные уборки, субботник, ремонт и т.п. Участие в утренниках, развлечениях, мероприятиях</i>	1	1		
9	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, летнему, зимнему сезонам	<i>Акты о готовности отсутствие замечаний</i>	1	1		
10	Соблюдение пропускного режима	<i>Отсутствие замечаний</i>	1	1		
Общее количество баллов				10		

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности специалиста по охране труда**

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы	Max баллов	Оценка качества труда педагога	
					само оценка	оценка комиссии
1	2	3	5	6	7	8
1.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	1	1		
		Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности образовательного процесса с учетом требований федерального законодательства и других нормативных актов.	1	1		
		Отсутствие замечаний на противопожарную безопасность, санитарное состояние учреждения.	1	1		
2.	Методическое обеспечение комплексной безопасности	- диагностика уровня знаний по технике безопасности работников; - разработка рекомендаций по соблюдению техники безопасности	1	1		
3.	Создание условий для образовательного процесса	- отсутствие случаев травматизма; - своевременная разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев; - своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья воспитанников, организация обучения работников; - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	1	1		
4	Своевременное и качественное ведение документации	Качественное и своевременное ведение и оформление документации; - разработка локальных актов, их обновление (в т. ч. инструкции по охране труда).	1	1		
5	Эффективность и интенсивность труда	- своевременное проведение инструктажей по охране и безопасности труда и должностным обязанностям; - организация просветительской работы по безопасности жизнедеятельности для работников и родителей воспитанников; - обеспечение эффективного руководства коллективом по организации эвакуационных тренировок, обеспечение безопасности жизнедеятельности детей и работников учреждения.	1	1		
6	Организация и активное участие в общественных мероприятиях учреждения	участие в организации открытых мероприятий в учреждении; Участие в организации экскурсий, субботников, различных общественных акций и других мероприятий.	1	1		
Общее количество баллов				6		

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности документоведа**

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы	Мах баллов	Оценка качества труда педагога	
					само оценка	оценка комиссии
1	2	3	5	6	7	8
1.	Сложность, напряженность и интенсивность труда	<i>Своевременность, оперативность, системность и качество ведения и предоставления документации</i>	1	1		
		<i>Своевременное ознакомление работников с оперативной информацией</i>	1	1		
		<i>Качественное ведение электронного документооборота входящий и исходящий документации</i>	1	1		
2.	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) со стороны родителей (законных представителей), работников	<i>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</i>				
3.	Общественная активность в жизни учреждения (коллективные мероприятия)	<i>Субботники, благоустройство территории</i>	1	1		
	Участие в работе сообществ: жюри конкурсов, рабочих группах, в комиссиях	<i>учреждения, районного уровня, городского уровня</i>	1	1		
Общее количество баллов				5		

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности специалиста по закупкам**

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы	Max баллов	Оценка качества труда педагога	
					само оценка	оценка комиссии
1	2	3	5	6	7	8
1.	Сложность, напряженность и интенсивность труда Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке Обеспечение эффективности процесса закупок Контроль процесса осуществления закупок (исполнение плана закупок).	<i>Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещении муниципальных заказов на электронных площадках</i>	1	1		
		<i>Сопровождение контрактов, эффективная работа с поставщиками</i>	1	1		
		<i>Наличие плана закупок и своевременное размещение плана графика, согласно требованиям 44 ФЗ, контроль его исполнения</i>	1	1		
2.	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) со стороны родителей (законных представителей), работников	<i>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</i>	1	1		
3.	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя учреждением		1	1		
	Отсутствие замечаний надзорных органов по выполнению требований законодательства Российской Федерации в сфере закупок		1	1		
Общее количество баллов				6		

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**Категория «Рабочие»:
Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности машиниста по стирке белья**

№ п/п	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Баллы	Мак баллов	Оценка качества труда машиниста по стирке белья	
					само оценка	оценка комиссии
1. Группа критериев: Эффективность участия в образовательном процессе						
1.1	Помощь в преобразовании развивающей среды в учреждении, обновление интерьера	- участие в создании развивающей предметно-пространственной среды	1	1		
1.2	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	Привитие культурно-гигиенических навыков, навыков самообслуживания и т.д.	1	1		
1.3	Участие в подготовке и проведении детских праздников, утренников, соревнований, подготовка помещений к праздникам	Сопровождение детей во время проведения конкурсов, соревнований вне учреждения	1	1		
всего баллов по разделу 1				3		
2. Уровень исполнительской дисциплины						
2.1	Качественное содержание помещений, выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих охране жизни и здоровья воспитанников	отсутствие жалоб	1	1		
2.2	Строгое соблюдение требований СанПиН, электробезопасности в работе с электрооборудованием. Высокое качество стирки с соблюдением технологии и требований СанПиН.	– соблюдения режима дня, – соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового	1	1		
2.3	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	Стирка в ручную дорогостоящих портьер	1	1		
2.4	Увеличение объема работ в связи с карантинными мероприятиями		2	2		
2.5	Общественная активность в жизни учреждения	Субботники, благоустройство территории, участие в ремонте, уборка помещения после ремонта, содержание помещений и территории ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН	1	1		
2.6	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) со стороны родителей (законных представителей), работников.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников на деятельность машиниста по стирке белья	1	1		
2.7	Проверки по финансово-хозяйственной деятельности ревизионные, инвентаризационные и иные.	Отсутствие замечаний по итогам проверок	1	1		
всего баллов по разделу 2				8		
Общее количество баллов				11		

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№ n/n	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы	Max баллов	Оценка качества труда педагога	
					само оценка	оценка комиссии
1	2	3	5	6	7	8
1	Сложность, напряженность и интенсивность труда	- оперативность выполнения заявок по устранению неполадок; - качественная организация и проведение ремонтных работ; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1	1		
	Качество выполняемых работ:	- обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения; - устранение аварийных ситуаций до приезда обслуживающей организации; - сохранность оборудования и инструмента; - отсутствие замечаний по итогам проверок по хозяйственной деятельности; - выполнение особо важных работ, не входящих в должностные обязанности (по распорядительному акту заведующего, заместителей): – погрузка КБО, – аварийный ремонт оборудования.	1	1		
2	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН., ЧС	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта. Своевременное реагирование на возникающие ЧС	1	1		
3	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) со стороны родителей (законных представителей), работников.	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на некачественное исполнение должностных обязанностей	1	1		
4	Высокая общественная активность	Подготовка помещений к новому учебному году, летнему периоду	1	3		
		Мелкий ремонт	1			
		Активное участие в субботниках, различных общественных акциях и других мероприятия.	1			
		Предложения по повышению качества благоустройства, содержания и ремонта здания, предложения по оптимизации работы и повышению качества выполняемых работ.	1	1		
Общее количество баллов				8		

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности уборщика территории

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы	Мах баллов	Оценка качества труда педагога	
					само оценка	оценка комиссии
1	2	3	5	6	7	8
1	Сложность, напряженность и интенсивность труда	- за интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы); - за своевременную уборку снега и наледи с крыши здания	1	3		
		Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	1			
		Своевременное обеспечение доступа в учреждение родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время.	1			
2	Содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН, ЧС	Своевременная уборка территории, игровых площадок, эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта. Своевременное реагирование на возникающие ЧС	1	1		
3	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) со стороны родителей (законных представителей), работников	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	1	1		
4	Высокая общественная активность	Подготовка территории к новому учебному году, мероприятия по благоустройству территории и т.п.)	1	3		
		Мелкий ремонт - регулярный осмотр и качественное содержание малых форм, игрового инвентаря на игровых площадках	1			
		Активное участие в субботниках и т.д.	1			
Общее количество баллов				8		

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя.

**Перечень критериев и показателей
оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений**

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы	Max баллов	Оценка качества труда педагога	
					само оценка	оценка комиссии
1	Сложность, напряженность и интенсивность труда	Качественное проведение генеральных уборок	1	4		
		Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима, обработка помещений в период карантин	1			
		Оклейка окон, помощь в замене штор	1			
		Охрана жизни и здоровья детей. Своевременное оказание помощи в режимных моментах: - сопровождение на прогулках, экскурсиях за пределы территории учреждения; - помощь в одевании и раздевании детей младших групп в холодное время года.	1			
2	Качество выполняемых работ:	- сохранность имущества и материальных ценностей (мебели, инвентаря, технологического оборудования, запирающих устройств, стен, окон); - строгое выполнение правил хранения чистящих и моющих средств; - соблюдения норм техники безопасности, охраны труда . правил внутреннего трудового распорядка; - экономия энергоресурсов.	1	1		
3	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН., ЧС	- Высокое качество ежедневной уборки помещений; - своевременное реагирование на возникающие ЧС.	1	1		
4	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) со стороны родителей (законных представителей), работников.	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса; - соблюдение культуры и профессиональной этики поведения.	1	1		
5	Высокая общественная активность	- подготовка помещений к новому учебному году; - участие в подготовке к праздничным мероприятиям: изготовление украшений, украшение зала, коридоров;	1	2		
		- участие в общественно-культурной жизни коллектива: субботники, различные общественные акции и мероприятия - уход за комнатными растениями; - участие в создании развивающей предметно-пространственной среды учреждения.	1			
Общее количество баллов				9		

* Размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость балла, которая устанавливается приказом руководителя

к Положению о стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам ГБДОУ детский сад № 49 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга

Выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки работников государственных учреждений; их назначение, периодичность и размер определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1	Единовременная выплата молодым специалистам	В соответствии с законодательством Работа в учреждении	Работа в учреждении
2	Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) – молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимся педагогическими работниками	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Работа в учреждении, подтверждающие проездные документы
3	Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	1 раз в 5 лет, если государственное учреждение является основным местом работы