

ПРИНЯТО
Протокол Общего
собрания работников №2
от 28.12.2016г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 178 от « 30 » декабря 2016г.
по ГБДОУ детский сад № 55
Красногвардейского района СПб



УЧЕТ МНЕНИЯ
Протокол собрания
Профсоюзного комитета №4
от 29.12.2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 55 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

(с изменениями, принятыми на Общем собрании работников №3 от 31.05.2017г., Приказ №76 от 06.06.2017г.; с изменениями, принятыми на Общем собрании работников №2 от 21.12.2017, Приказ № 170 от 29.12.2017г.)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБДОУ детский сад № 55 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства РФ №2190-р от 26.11.2012 года «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»;
- Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее – Методические рекомендации), утвержденными распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления

Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (далее – распоряжение Комитета по образованию № 3737-р);

- Распоряжением Комитета по образованию от 09.08.2013 № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

- Распоряжением Комитета по образованию от 30.08.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга»;

- иными действующими федеральными и региональными нормативными документами.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения принимается на Общем собрании работников образовательного учреждения и утверждается приказом заведующего учреждением с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения.

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **окладная система оплаты труда (далее ОСОТ)** - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;
- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- **базовый коэффициент** относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- **гарантированные доплаты** – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;
- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- **фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **базовая часть фонда оплаты труда** ГБДОУ обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих;
- **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- **стимулирующие выплаты** – выплаты, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда (надбавки, доплаты и премии);
- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер;
- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **профессионально-квалификационные группы** – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, производится на основе схемы расчета должностных окладов согласно приложению 1 к Закону Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74.

Оплата труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, производится на основе тарифной сетки, указанной в таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования), в размере согласно приложению 1 Закону Санкт-Петербурга.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению 1 к Закону Санкт-Петербурга.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Руководителям, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности.

Для определения размера должностного оклада руководителей государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, и руководителей их структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с абзацем первым настоящей статьи, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения

2 к Закону Санкт-Петербурга. При этом в случае наличия у рабочего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

Профессии рабочих государственных учреждений, тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по

6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

Высококвалифицированным рабочим государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете

Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

Размеры доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, порядок и условия их применения устанавливаются учреждением в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга, определяющим особенности оплаты труда работников учреждения, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения устанавливается Коллективным договором, настоящим Положением, другими локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Особенности оплаты труда работников государственных учреждений образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяются Правительством Санкт-Петербурга в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

Объем учебной нагрузки педагогов и других работников, осуществляющих педагогическую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее – выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся основным местом работы (далее – молодые специалисты);

Выплаты молодым специалистам рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению 9 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)
Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена

2.2. Расчет должностного оклада руководителя

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителю коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
			Руководители
1	2	3	4
1. Базовый коэффициент			
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4
		Среднее профессиональное образование,	

	подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
	Среднее общее образование	1,04
	Основное общее образование	1,00

2.2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

2.2.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
			Руководители
	2	3	4
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.2.	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

2.2.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
			Руководители

1	2	3	4
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.3.	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:	
		высшая категория, международный класс	0,35
		ведущая категория, I класс	0,25
		первая категория, II класс	0,20
		вторая категория, III класс	0,15
		За ученую степень:	
		доктор наук	0,40
		кандидат наук	0,35
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:	
		"Народный..."	0,40
		"Заслуженный..."	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга № 531-74.

Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации.

2.2.2.3.. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, установленными в приложении 3 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональные образовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
2	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
3	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
4	Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа); образовательные организации с наличием интерната	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными организациями, согласно приложению 4 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее -	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

	образовательные организации)		
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников),	Из расчета за	0,5

	находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	каждого дополнительно	
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной	За каждый вид	До 1

	деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)		
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

2.2.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
			Руководители
1	2	3	4
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.2.	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

2.3. Должностные оклады специалистов (служащих)

2.3.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере, согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников	
			Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:		
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04
		Основное общее образование	Базовая единица	Базовая единица

2.3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации.

2.3.2.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к постановлению Санкт-Петербурга № 256.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников	
			Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет	0,33	0,05

Молодым специалистам из числа специалистов (служащих) повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается согласно Методическим рекомендациям следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам – молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления Правительства Санкт-Петербурга № 256 в размере 0,33;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга № 531-74, в размере 0,15;
- специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1- Закона Санкт-Петербурга, и служащим, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга № 531-74 в размере 0,05.

2.3.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
5	Дошкольные образовательные организации:	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
5.2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
5.6	Педагогическим работникам (На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями)	0,01-0,02

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, согласно Методическим рекомендациям, не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

2.3.2.3. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Величина коэффициента устанавливается, в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников	
			Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:		-
		ведущий мастер сцены	0,35	
		ведущий концертмейстер	0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	
		За ученую степень:		-
		доктор наук	0,40	
		кандидат наук	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:		
		"Народный..."	0,40	0,40

	"Заслуженный..."	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга № 531-74.

2.4. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих.

2.4.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников, отнесенных к профессиям рабочих (далее – рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга № 531-74.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B * Tk$$

где:

Tc(o) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B – размер базовой единицы;

Tk – тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга № 531-74.

Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

2.4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга № 531-74, устанавливаются исходя из условий труда, типов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1, 2, 3, 4, 5	от 0 до 0,80
1-1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 1,90
	для отдельных категорий	Тип 2	
	высококвалифицированных	Тип 3	
	рабочих учреждений	Тип 4	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания РФ, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

2.4.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга № 531-74.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$T_c(o) = B \cdot T_k + B \cdot K_c + B \cdot K_k,$$

где:

Тс(о) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б – размер базовой единицы;

Тк – тарифный коэффициент;

Кс – коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256;

Кк – коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

2.5. Порядок отнесения к группам оплаты труда.

2.5.1. Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (далее образовательные организации), находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, определяются не чаще одного раза в год Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга в соответствии с установленным ими порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными организациями и центрами.

Группы по оплате труда руководителей для вновь открываемых образовательных организаций устанавливаются исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.5.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательных организациях, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.5.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга.

2.5.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

2.5.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября текущего на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы приложения 4 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N256 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

2.5.6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.5.7. Комитет по образованию и администрация района Санкт-Петербурга вправе:

2.5.7.1. Устанавливать объемные показатели по организациям образования не являющимся образовательными организациями (фильмотеки, хозяйственные конторы и др.) для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей.

2.5.7.2. Относить образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

2.5.7.3. Устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) в порядке исключения руководителям организаций, имеющих высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный для руководителей организаций, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

2.5.7.4. Передавать перечисленные в пунктах 2.5.7.1-2.5.7.3 права другим органам управления образованием, ведомствам.

2.5.8. Должности главных специалистов (главных инженеров, главных методистов и др.) предусматриваются для возможного их введения в крупных образовательных организациях и центрах, отнесенных к I-II группам по оплате труда руководителей, с возложением на соответствующих работников функций руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности образовательной организации, а также по координации и методическому руководству группами специалистов, в том числе методическими комиссиями, объединениями, секциями образовательных организаций.

Должность главного бухгалтера может вводиться в образовательных организациях и центрах, ведущих бухгалтерский учет и составляющих законченную бухгалтерскую отчетность, независимо от группы, к которой оно отнесено по оплате труда руководителей.

2.5.9. Должности «старший методист», «старший инструктор-методист», «старший тренер-преподаватель» и «старший воспитатель» в образовательных организациях и центрах могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также в виде исключения и при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

2.6. Тарификация работников и порядок ее проведения

2.6.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее – тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном Методическими рекомендациями.

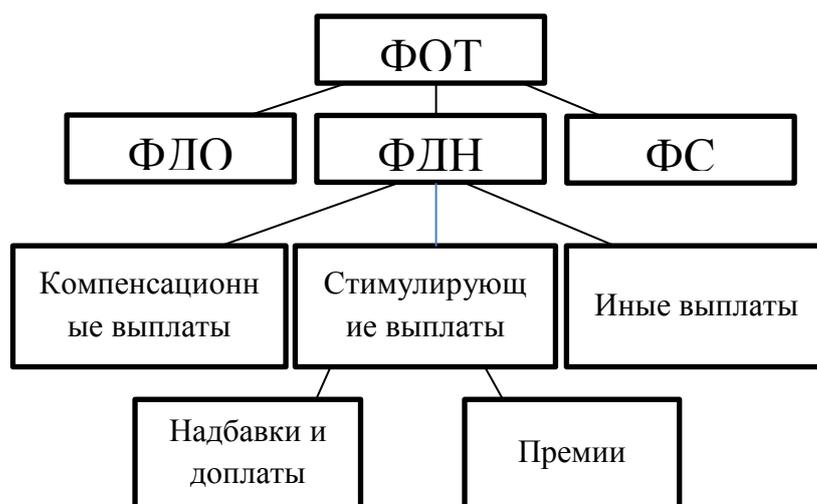
Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 3 к Методическим рекомендациям).

2.6.2. Сроки проведения тарификации утверждаются руководителем с учетом мнения профсоюзного органа (Общего собрания работников) и доводятся до администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

III Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФОТ) состоит из:

- фонда должностных окладов работников государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, находящегося в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФДО);
- фонда ставок рабочих государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, находящегося в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФС);
- фонда надбавок и доплат государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, находящегося в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФНД).



3.1. При формировании ФДО работников, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы

в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

3.2. Формирование фонда надбавок и доплат

Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) * \text{Кнд}$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

3.2.1. Доплаты компенсационного характера

3.2.1.1. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и иными особыми условиями труда устанавливается выплата в размере до 12% базового оклада. Конкретный размер выплаты работникам определяется комиссией по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях.

3.2.1.2. Доплата за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) в соответствии со ст. 154 ТК РФ – 35% от должностного оклада.

3.2.1.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии со ст. 113, 153 ТК РФ.

3.2.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – не более 100% должностного оклада.

3.2.1.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – не более 100% должностного оклада.

3.2.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – не более 100% должностного оклада.

3.2.1.7. 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 - молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками государственных образовательных учреждений.

3.2.1.8. Педагогическим работникам предоставляется право на получение денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

3.2.2. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в зависимости от степени их творческого участия в работе, важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения работы и разработано в целях создания условий для развития активности и инициативы работников ГБДОУ, повышения результативности их деятельности, трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду.

К стимулирующим выплатам работников ГБДОУ относятся: доплаты и надбавки, премии.

Стимулирующие выплаты работникам ГБДОУ выплачиваются в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также за счет средств, получаемых в качестве оплаты за осуществление видов деятельности, приносящей доход, осуществляемых в соответствии с Уставом ГБДОУ.

Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников, дошкольного учреждения, включая внутренних

совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.2.2.1. Доплаты и надбавки:

Доплата за платные образовательные услуги работникам ГБДОУ устанавливается за организацию и проведение платных образовательных услуг и выплачивается из средств, поступивших от оказания платных образовательных услуг.

Порядок определения размера доплаты за платные образовательные услуги осуществляется в соответствии с «Положением о платных образовательных услугах ГБДОУ».

Надбавка стимулирующего характера работникам ГБДОУ устанавливается в соответствии с:

- Показателями эффективности деятельности работника (приложения №№1-11 к данному положению);
- Положением о комиссии по установлению стимулирующих и иных выплат работникам ГБДОУ № 55.

Показатели эффективности деятельности работника и максимальное количество баллов по каждому критерию устанавливается комиссией по установлению стимулирующих и иных выплат работникам ГБДОУ самостоятельно и утверждается в настоящем положении. Перечень показателей может быть дополнен по предложению Общего собрания работников не чаще 2 раз в год (май, декабрь).

3.2.2.1.1. Порядок установления надбавок и доплат:

а) доплаты - ежемесячно

б) надбавки устанавливаются:

- на месяц (помощнику воспитателя, электромонтеру, рабочему по обслуживанию здания, уборщику служебных помещений, дворнику, сторожу, кастелянше, машинисту по стирке белья, а также педагогическим работникам, кроме методиста);
- на 6 месяцев (заместителю заведующего по АХР, заместителю заведующего по УВР, методисту)

Размер надбавки работникам ГБДОУ устанавливается в баллах (с денежным весом 1 балла) и не может превышать 200% в месяц.

Размер надбавки педагогическим работникам ГБДОУ устанавливается в баллах (с денежным весом 1 балла) и процентах к должностному окладу. Для младшего обслуживающего персонала выплаты стимулирующего характера определяются в

процентах к должностному окладу с учетом выполнения критериев эффективности деятельности. (Приложения №№1-11)

Педагогическим работникам:

а) Стимулирующая выплата по бальной системе рассчитывается из разницы, полученной путем вычитания % отношения к окладу работников из суммы стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на месяц и равняющегося показателю средней заработной платы в сфере общего образования в регионе на общую сумму баллов всех педагогических работников.

б) Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц и равняющегося показателю средней заработной платы в сфере общего образования в регионе на общую сумму баллов всех педагогических работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

в) Для определения размера стимулирующих выплат педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес 1 балла) умножается на сумму набранных баллов и суммируется с суммой, полученной в % соотношении.

Для определения размера стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу, заместителям руководителя, методисту за отчетный период, берется процент к должностному окладу с учетом выполнения критериев эффективности деятельности.

3.2.2.2. Премии:

Премия работникам ГБДОУ выплачивается по результатам работы, исходя из личного вклада работника в общие результаты работы, достижения в труде, новизны и эффективности предложенных решений, высокого коэффициента исполнительской дисциплины, своевременности и качества выполнения работы.

3.2.2.2.1. Размер премии устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах пропорционально фактически отработанному времени. Размер премии не может превышать 200% оклада.

3.2.2.2.2. Премии могут быть установлены:

а) по результатам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

б) единовременные премии:

- по итогам выполнения важных заданий;
- к юбилейным датами (50-летие и последующие пятилетия со дня рождения);
- к профессиональным праздникам и памятным датам;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- качественное ведение дополнительных платных образовательных услуг.

Стимулирующие выплаты **не имеют гарантированного характера**, поскольку зависят от оценки труда работника на основании показателей эффективности деятельности работника.

Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью их лишен в случае нарушения:

- Правил трудовой или исполнительской дисциплины;
- Кодекса этики;
- Правила внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);
- Санитарно-эпидемиологического режима;
- Инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Правил ТБ и ПБ;
- Выход за территорию ДООУ в рабочее время (перекуры);
- Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб.

В случае выявления нарушений у педагогических работников, для расчета размера лишения стимулирующих выплат, раздел I в листе «Критерии и показатели оценивания эффективности работы педагогических работников» не учитывается.

3.2.3. Иные выплаты.

3.2.3.1. Материальная помощь работникам ГБДОУ может быть выплачена в следующих случаях:

- В связи со смертью близких родственников (родителей, детей, мужа (жены));
- При рождении ребенка;
- В случаях длительной болезни и лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов и дорогостоящей операции;
- В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи;
- По другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате материальной помощи является личное заявление работника ГБДОУ на имя заведующего с приложением документов, подтверждающих обстоятельства, перечисленные в пункте 3.2.3.1. настоящего Положения.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов.

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда ГБДОУ.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады, тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключается трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы (далее – основная должность).

4.2. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.3. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности, производится в порядке, установленном Законом Санкт-Петербурга № 531-74, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 25, а также с учетом Методических рекомендаций.

Наименования должностей специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности в учреждениях социальной защиты, определяются в соответствии с Квалификационным справочником должностей специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37, и другими действующими нормативными правовыми актами.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы ГБДОУ производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Размер аванса устанавливается приказом заведующего и не может составлять менее 40% должностного оклада работников.

4.5. Порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка: аванс выплачивается 25-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, основная часть заработной платы выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

4.6. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в Банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в течении 3-х дней.

4.7. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами или соглашением сторон.

4.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. Листок нетрудоспособности, представленный в бухгалтерию после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

4.10. Спорные вопросы, связанные с установлением повышающих коэффициентов к базовому окладу, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

V. Заключительные положения

5.1. Штатное расписание организации утверждается руководителем ГБДОУ и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации.

5.2. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

5.3. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера.

5.5. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения руководителем ГБДОУ и действует до его отмены или утверждения нового Положения.

5.7. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Общим собранием работников ГБДОУ и утверждаются приказом руководителя ГБДОУ.

**Критерии и показатели для оценивания
эффективности работы заместителя заведующего по АХР**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов (1 балл=1%)	
		I полугодие	II полугодие
1 Показатели и критерии сохранения здоровья участников образовательного процесса			
1	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по вопросу обеспечения безопасности и сохранения здоровья		
2	Обеспечение организации образовательного и воспитательного процесса в соответствии с СанПин, КСОБ, ППБ, паспортом антитеррористической защищенности		
3	Отсутствие ЧС (за отчетный период)		
4	Отсутствие замечаний и нарушений в организации работы ГО ЧС		
2 Показатели эффективности и качества управленческой деятельности			
2.1. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении			
5	Участие (выступления) на Педагогических советах, родительских собраниях, собраниях трудового коллектива		
6	Личное участие в проектировании Программы развития, личное участие (в рамках своей компетенции) в реализации мероприятий Программы развития, проведении анализа её выполнения		
7	Своевременное составление отчета о выполнении финансово-хозяйственной деятельности, материально-техническом обеспечении, размещении на официальном сайте и др. информационных интернет-порталах		
2.2. Качество работы по содействию в управлении образовательным процессом			
8	Участие в организации и реализации мероприятий, направленных на расширение социального партнерства		
9	Контрольная деятельность. Качественное и систематическое проведение внутреннего административного контроля, отслеживание выполнения мероприятий по результатам контроля		
2.3. Качество управления функционированием ОУ			
10	Участие в организации работы по укреплению материально-технической базы ДОО, динамика развития материального обеспечения образовательного учреждения		
11	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		
12	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей		
13	Наличие приборов учета теплоэнергоснабжителей в исправном рабочем состоянии, оперативность принятия мер по устранению нарушений в работе приборов учета		
14	Своевременное выполнение заявок работников учреждения на устранение технических нарушений и неполадок в состоянии и оснащении помещений ДОО		
15	Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений руководителя (в рамках компетенции)		
16	Отсутствие замечаний на оформление и своевременное обновление КСОБ, выполнение мероприятий по обеспечению безопасности		
17	Отсутствие замечаний на оформление и своевременное обновление Паспорта антитеррористической защищенности, выполнение мероприятий по обеспечению безопасности		
18	Отсутствие замечаний на оформление и своевременное обновление Паспорта безопасности, выполнение мероприятий по обеспечению безопасности		
2.4. Качество управления развитием образовательного учреждения			
19	Проявление инициативы, предложение инновационных идей, направленных на развитие ОУ, участие в работе по внедрению инновационных идей в административно-хозяйственную работу		

20	Участие в работе комиссий ДОО			
2.5. Эффективность управления финансами				
21	100% исполнение утвержденных бюджетных субсидий и средств полученных за счет приносящей доход деятельности за отчетный период			
22	Отсутствие замечаний балансовой комиссии администрации Красногвардейского района к финансово-хозяйственной деятельности учреждения			
23	Повышение показателей экономии тепло энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоресурсов			
24	Отсутствие замечаний в организации и проведении инвентаризации нефинансовых активов учреждения			
25	Своевременная постановка на учёт материальных ценностей, обеспечение сохранности материальных ценностей, отсутствие случаев утраты материальных ценностей			
26	Своевременное списывание малоценного имущества и основных средств с нулевой балансовой стоимостью			
2.6. Качество управления персоналом				
27	Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках управленческой деятельности			
28	Обеспеченность кадрами АХО, отсутствие вакансий			
НАРУШЕНИЯ:				
29	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;	до 100%		
30	Кодекса этики;	-2%		
31	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);	-2%		
32	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);	-2%		
33	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);	-5-30%		
34	Правил ТБ и ПБ;	-5%		
35	Санитарно-эпидемиологического режима;	-5%		
36	Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб	-5-30%		
ИТОГО:				
Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов				

**Критерии и показатели
для оценивания эффективности работы заместителя заведующего по УВР**

п/п	Критерии и показатели	Количество баллов (1балл=1%)	
		I полугодие	II полугодие
Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования, эффективность организационно - управленческой деятельности			
1	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования в рамках реализации государственного задания, а также иных особо важных поручений		
2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия заместителя заведующего по УВР		
3	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства		
4	Организация и участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.)		
5	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников. Участие в реализации мероприятий по выполнению плана работы с родителями.		
6	Своевременность реализации плана мероприятий и составление отчетов по выполнению мероприятий по антикоррупционной работе.		
Реализация программы мониторинга образовательного процесса, внутреннего и внешнего контроля			
7	Организация и постоянная модернизация системы мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществление обратной связи.		
8	Результаты проведения независимых опросов родительской общественности, направленных на выявление удовлетворенности качеством образовательной деятельности ГБДОУ (80% и выше – ___; 90% и выше - ___)		
Информационная открытость и доступность ГБДОУ			
9	Своевременное обновление информации на сайте ГБДОУ в соответствии с требованиями законодательства		
10	Участие в реализации мероприятий по работе с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации		
Реализация социокультурных проектов			
11	Результативная деятельность (наличие призовых мест) в конкурсных мероприятиях (район – ___; город- ___)		
12	Зафиксированное участие в социокультурных мероприятиях, проектах, акциях, выставках и т.д. (район – ___; город- ___)		
13	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ГБДОУ		
Реализация задач по сохранению и укреплению здоровья детей			
14	Наличие и пополнение банка данных методических разработок по здоровью сбережению		
15	Позитивная динамика в сторону уменьшения числа дней, пропущенных воспитанниками по болезни (дето-дни)		
16	Качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников		
17	Охват спортивно-массовой работой в условиях ГБДОУ и ее результативность (места в соревнованиях, наличии грамот и дипломов в спортивных мероприятиях)		
18	Сохранность контингента воспитанников		
19	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросу безопасности и сохранению здоровья обучающихся во время образовательного процесса.		

Ресурсообеспеченность учреждения			
20	Обеспечение выполнения требований охраны труда, обеспечение охраны жизни и здоровья детей педагогическими работниками		
21	Наличие педагогов, обобщающих свой опыт на городском и районном уровнях, педагогов- победителей очных конкурсов профессионального мастерства		
22	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса		
23	Результативные выступления педагогов, курируемых зам.зав. по УВР, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: - на внутрисадовском уровне - на районном уровне - на городском уровне - на международном уровне		
24	Организация и сопровождение аттестации педагогических работников		
25	Наличие педагогов, использующих ИКТ для подготовки раздаточного материала и сопровождения элементов занятия		
26	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения, использование современных мультимедийных средств при организации образовательного процесса в сравнении с прошлым периодом (50 до 70% - ____ ; 71 до 100% - ____)		
27	Организация работы по Наставничеству		
28	Организация работы, в том числе с использованием интернет - технологий, по привлечению в ОУ педагогических кадров, отсутствие педагогических вакансий		
29	Организация работы по ведению профилактической работы, направленной на безопасное поведение детей на дорогах, предупреждение дорожно-транспортных происшествий, нарушений правил дорожного движения		
30	Ведение учета компенсационных выплат родительской платы за присмотр и уход в ДОО		
31	Ведение приема, перевода и отчисления обучающихся (воспитанников) в ДОО		
Профессиональные достижения			
32	Зафиксированное личное участие на семинарах, конференциях, заседаниях, курсах методического взаимодействия, обобщение опыта работы и его представление		
33	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах		
34	Участие в работе комиссий ДОО		
35	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны общественности, родителей		
36	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (на районном уровне - ____ ; на городском уровне - ____)		
Интенсивность и высокие показатели в труде			
37	Работа без больничных листов		
38	Эффективность и качество исполнения управленческих решений		
39	Активное участие в организации образовательного процесса учреждения (роли, совместная деятельность на занятиях, закупка и приобретение развивающих пособий, ремонт игрового оборудования, соблюдение режимных процессов и т д.).		
40	Организация работы органов самоуправления ДОО		
41	Выполнение работ сверх должностных обязанностей.		
42	Организация и участие в субботниках.		
43	Инициативность при замене временно отсутствующих работников детского сада (методиста, зам.зав. по АХР, заведующего)		
НАРУШЕНИЯ:			
44	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;	до 100%	
45	Кодекса этики;	-2%	
46	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);	-2%	

47	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);	-2%		
48	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);	-5-30%		
49	Правил ТБ и ПБ;	-5%		
50	Санитарно-эпидемиологического режима;	-5%		
51	Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб	-5-30%		
ИТОГО:				
Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов				

Критерии и показатели для оценивания эффективности работы методиста

п/п	Критерии и показатели	Количество баллов (1балл=1%)	
		I полугодие	II полугодие
Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования, эффективность организационно - управленческой деятельности			
1	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования в рамках реализации государственного задания, а также иных особо важных поручений (1-2балла)		
2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия методиста (1 балл)		
3	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства(1 балл)		
4	Организация и участие в разработке локальных актов учреждения (программа развития, образовательная программа, положения и т.д.) (1-2 балла)		
5	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников. Участие в реализации мероприятий по выполнению плана работы с родителями. (1-2 балла)		
6	Своевременность реализации плана мероприятий и составление отчетов по выполнению мероприятий по антикоррупционной работе. (1 балл)		
Реализация программы мониторинга образовательного процесса, внутреннего и внешнего контроля			
7	Организация и постоянная модернизация системы мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществление обратной связи. (1 балл)		
8	Результаты проведения независимых опросов родительской общественности, направленных на выявление удовлетворенности качеством образовательной деятельности ГБДОУ (80% и выше – 1; 90% и выше - 2)		
Информационная открытость и доступность ГБДОУ			
9	Своевременное обновление информации на сайте ГБДОУ в соответствии с требованиями законодательства (1 балл)		
10	Участие в реализации мероприятий по работе с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (1 балл)		
Реализация социокультурных проектов			
11	Результативная деятельность (наличие призовых мест) в конкурсных мероприятиях (район – 1; город - 2)		
12	Зафиксированное участие в социокультурных мероприятиях, проектах, акциях, выставках и т.д. (район – 1; город -2)		
13	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ГБДОУ (1 балл)		
Реализация задач по сохранению и укреплению здоровья детей			
14	Наличие и пополнение банка данных методических разработок по здоровью и сохранению (1 балл)		
15	Позитивная динамика в сторону уменьшения числа дней, пропущенных воспитанниками по болезни (дето-дни) (1 балл)		
16	Качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (1 балл)		
17	Охват спортивно-массовой работой в условиях ГБДОУ и ее результативность (места в соревнованиях, наличии грамот и дипломов в спортивных мероприятиях) (1 балл)		
18	Сохранность контингента воспитанников (1 балл)		
19	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросу безопасности и сохранению здоровья обучающихся во время образовательного процесса. (1 балл)		
Ресурсообеспеченность учреждения			

п/п	Критерии и показатели	Количество баллов (1балл=1%)	
		I полугодие	II полугодие
20	Обеспечение выполнения требований охраны труда, обеспечение охраны жизни и здоровья детей педагогическими работниками (1 балл)		
21	Наличие педагогов, обобщающих свой опыт на городском и районном уровнях, педагогов-победителей очных конкурсов профессионального мастерства(1-2 балла)		
22	Высокий уровень организации (мониторинга) образовательного процесса (1 балл)		
23	Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: - на уровне ДООУ -1 - на районном уровне -2 - на городском уровне-3 - на международном уровне -4		
24	Организация и сопровождение аттестации педагогических работников (1 балл)		
25	Наличие педагогов, использующих ИКТ для подготовки раздаточного материала и сопровождения элементов занятия (1 балл)		
26	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения, использование современных мультимедийных средств при организации образовательного процесса в сравнении с прошлым периодом (50 до 70% -1; 71 до 90% - 2; 100% - 3)		
27	Организация работы по Наставничеству (1 балл; наставник – 2 балла)		
29	Организация работы по ведению профилактической работы, направленной на безопасное поведение детей на дорогах, предупреждение дорожно-транспортных происшествий, нарушений правил дорожного движения (1 балл)		
30	Ведение учета компенсационных выплат родительской платы за присмотр и уход в ДОО (5-10 баллов)		
31	Ведение приема, перевода и отчисления обучающихся (воспитанников) в ДОО (1 – 10 баллов)		
Профессиональные достижения			
32	Зафиксированное личное участие на семинарах, конференциях, заседаниях, курсах методического взаимодействия, обобщение опыта работы и его представление (1 – 3 балла)		
33	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах (1-3 балла балл)		
34	Участие в работе комиссий, творческих групп ДОО (1 балл)		
35	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны общественности, родителей (1 балл)		
36	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (на районном уровне -1; на городском уровне -2)		
Интенсивность и высокие показатели в труде			
38	Активное участие в организации образовательного процесса учреждения (роли, совместная деятельность на занятиях, закупка и приобретение развивающих пособий, ремонт игрового оборудования, соблюдение режимных процессов и т.д.). (1 балл)		
40	Выполнение работ сверх должностных обязанностей. (1 балл)		
41	Организация и участие в субботниках. (1 балл)		
42	Инициативность при замене временно отсутствующих работников детского сада (зам.зав. по УВР, зам.зав. по АХР, заведующего) (1 – 5 баллов)		
НАРУШЕНИЯ:			
43	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;	до 100%	
44	Кодекса этики;	-2%	
45	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);	-2%	
46	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);	-2%	
47	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);	-5-30%	

п/п	Критерии и показатели		Количество баллов (1балл=1%)	
			I полугодие	II полугодие
48	Правил ТБ и ПБ;	-5%		
49	Санитарно-эпидемиологического режима;	-5%		
50	Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб	-5-30%		
ИТОГО:				
Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов				

Критерии для оценивания эффективности работы помощника воспитателя

№ п/п	Критерии	Подтвержде ние	Количество баллов (1 балл = 1%)
			I
1.	Работа во вредных условиях труда согласно аттестации рабочих мест	не подтверждае тся	5
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса на санитарное состояние помещений – (1)	администрац ия	
3.	Качественная организация питания в группе (отсутствие нарушений режима питания воспитанников; повышение культурно-гигиенических условий при организации питания; соблюдение культуры и этики организации питания; своевременное получение пищи на раздаче) –(1)	медсестра	
4.	Участие в организации (реализации) воспитательно-образовательного (гимнастика после сна, прогулки, дни здоровья, праздники, посещение библиотеки, конкурсы, помощь в подготовке и организации НОД; участие в режимных моментах) – (1)	методист	
5.	Отсутствие травматизма (за отчетный период) участников образовательного процесса – (1)	медсестра	
6.	Обеспечение экономии водо, тепло-энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления тепло-энергосносителей –(1)	зам.зав.по АХР	
7.	Отсутствие нарушений правил по охране труда, охране окружающей среды, производственной санитарии и пожарной безопасности (1)	зам.зав.по АХР	
8.	Участие в оформлении предметно-развивающей среды (группы, участка) –(1)	методист	
9.	Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации (не входящие в должностные обязанности)- (1)	администрац ия	
10.	Отсутствие листов нетрудоспособности в течение отчетного периода –(1)	зам.зав.по АХР	
11.	Участие в субботниках -(1)	зам.зав.по АХР	
12.	Участие в работе комиссий ДОО – (1)	администрац ия	
13.	Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения со стороны участников образовательного процесса –(1)	администрац ия	
НАРУШЕНИЯ:			
14.	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;	до 100%	
15.	Кодекса этики;	-2%	
16.	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);	-2%	
17.	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);	-2%	
18.	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);	-5-30%	
19.	Правил ТБ и ПБ;	-5%	
20.	Санитарно-эпидемиологического режима;	-5%	
21.	Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб	-5-30%	
ИТОГО:			
Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов			

**Критерии для оценивания эффективности работы
кастелянши, машиниста по стирке белья**

№ п/ п	Критерии	Подтвержде ние	Количество баллов (1 балл=1%)
			I
1.	Работа во вредных условиях труда согласно аттестации рабочих мест-(5)	не подтвержда ется	5
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря -(1)	Зам.зав. по АХР	
3.	Соблюдения графика смены белья, спецодежды -(1)	Зам.зав.по АХР	
4.	Своевременный ремонт белья и спецодежды- (1)	Зам.зав. по АХР	
5.	Своевременное списание мягкого инвентаря, соблюдение сроков списания-(1)	Зам.зав. по АХР	
6.	Отсутствие замечаний по ведению документации, отчетности -(1)	Зам.зав. по АХР	
7.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН-(1)	Зам.зав. по АХР	
8.	Отсутствие нарушений правил по охране труда, охране окружающей среды, производственной санитарии и пожарной безопасности -(1)	Зам.зав. по АХР	
9.	Обеспечение экономии водо, тепло-энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления тепло-энергоносителей-(1)	Зам.зав.по АХР	
10.	Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения со стороны участников образовательного процесса -(1)	Администрац ия	
11.	Отсутствие листов нетрудоспособности в течение отчетного периода- (1)	Зам.зав. по АХР	
12.	Участие в субботниках – (1)	Зам.зав. по АХР	
13.	Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации (не входящие в должностные обязанности)- (1)	Администрац ия	
НАРУШЕНИЯ:			
14.	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;	до 100%	
15.	Кодекса этики;	-2%	
16.	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);	-2%	
17.	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);	-2%	
18.	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);	-5-30%	
19.	Правил ТБ и ПБ;	-5%	
20.	Санитарно-эпидемиологического режима;	-5%	
21.	Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб	-5-30%	
ИТОГО:			
Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов:			

Критерии для оценивания эффективности работы дворника

№ п/п	Критерии	Подтвержде ние	Количество баллов (1 балл=1%)
			I
1.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса на санитарное состояние и благоустройство территории –(1)		
2.	Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации (не входящие в должностные инструкции) –(1)		
3.	Качественное выполнение работы по уборке последствий после устранения аварийной ситуации, иных случаях-(1)		
4.	Отсутствие случаев утраты имущества учреждения и/или участников образовательного процесса по вине работника-(1)		
5.	Качественное выполнение работы по уборке и благоустройству территории в неблагоприятный погодный период (снегопад, ливень, листопад и др.) –(30)	Не подтверждае тся	30
6.	Обеспечение экономии водо, тепло-энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей-(1)		
7.	Отсутствие нарушений правил по охране труда, охране окружающей среды, производственной санитарии и пожарной безопасности-(1)		
8.	Отсутствие листов нетрудоспособности в течение отчетного периода		
9.	Участие в субботниках-(1)		
10.	Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения со стороны участников воспитательного процесса-(1)		
НАРУШЕНИЯ:			
11.	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;	до 100%	Администрац ия
12.	Кодекса этики;	-2%	
13.	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);	-2%	
14.	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);	-2%	
15.	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);	-5-30%	
16.	Правил ТБ и ПБ;	-5%	
17.	Санитарно-эпидемиологического режима;	-5%	
18.	Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб	-5-30%	
ИТОГО:			
Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов:			

Критерии для оценивания эффективности работы уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии	Подтвержде ние	Количество баллов (1 балл=1%)	
			I	
1.	Работа во вредных условиях труда согласно аттестации рабочих мест-(5)	Не подтверждае тся	5	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса на санитарное состояние помещений -(1)			
3.	Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации (не входящие в должностные инструкции) -(1)			
4.	Качественное выполнение работы по уборке последствий после устранения аварийной ситуации, иных случаях-(1)			
5.	Отсутствие случаев утраты имущества учреждения и/или участников образовательного процесса по вине работника-(1)			
6.	Проявление инициативы, предложение и внедрение идей, направленных на совершенствование работы по обеспечению санитарного состояния помещений и благоустройства территории-(1)			
7.	Качественное выполнение работы по уборке помещений в неблагоприятный погодный период (снегопад, ливень и др.) -(30)	Не подтверждае тся	10	
8.	Обеспечение экономии водо, тепло-энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей-(1)			
9.	Отсутствие нарушений правил по охране труда, охране окружающей среды, производственной санитарии и пожарной безопасности-(1)			
10.	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора по санитарному содержанию помещений учреждения-(1)			
11.	Отсутствие листов нетрудоспособности в течение отчетного периода			
12.	Участие в субботниках-(1)			
13.	Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения со стороны участников воспитательного процесса-(1)			
НАРУШЕНИЯ:				
14.	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;	до 100%		
15.	Кодекса этики;	-2%		
16.	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);	-2%		
17.	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);	-2%	Администрац ия	
18.	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);	-5-30%		
19.	Правил ТБ и ПБ;	-5%		
20.	Санитарно-эпидемиологического режима;	-5%		
21.	Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб	-5-30%		
ИТОГО:				
Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов:				

**Критерии для оценивания эффективности работы
рабочего по обслуживанию здания, электромонтера**

№ п/п	Критерии	Подтвержде ние	Количество баллов (1 балл = 1%)
			I
1.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий для ведения образовательного процесса (оборудованных гардеробов, туалетов, душевых, вспомогательных помещений), отсутствие замечаний и жалоб со стороны участников образовательного процесса – (1)	Зам.ав. по АХР	
2.	Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации (не входящие в должностные обязанности)- (1)	Администрац ия	
3.	Личное участие в организации работы по оформлению интерьера помещений ОУ - (1)	Администрац ия	
4.	Проявление инициативы, предложение и внедрение идей, направленных на совершенствование процесса эксплуатации оборудования и техники, содержания зданий и сооружений – (1)	Администрац ия	
5.	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, электро и канализационной сети – (1)	Зам.зав. по АХР	
6.	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, тепло и электроснабжения по вине работника- (1)	Зам.зав. по АХР	
7.	Обеспечение экономии тепло энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей – (1).	Зам.зав. по АХР	
8.	Отсутствие нарушений правил по охране труда, охране окружающей среды, производственной санитарии и пожарной безопасности - (1)	Зам.зав. по АХР	
9.	Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения со стороны участников образовательного процесса – (1)	Администрац ия	
10.	Отсутствие листов нетрудоспособности в течение отчетного периода – (1)	Зам.зав. по АХР	
11.	Участие в субботниках – (1)	Зам.зав. по АХР	
12.	Участие в хозяйственных работах ДОО (не входящие в должностные обязанности) –(1)	Зам.зав. по АХР	
НАРУШЕНИЯ:			
13.	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;	до 100%	Администрац ия
14.	Кодекса этики;	-2%	
15.	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);	-2%	
16.	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);	-2%	
17.	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);	-5-30%	
18.	Правил ТБ и ПБ;	-5%	
19.	Санитарно-эпидемиологического режима;	-5%	
20.	Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб	-5-30%	
ИТОГО:			
Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов:			

Критерии для оценивания эффективности работы сторожа

№п /п	Критерии	Подтвержде ние	Количество баллов (1 балл=1%)	
			I	
1.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний в соблюдении пропускного режима- (1)	Администрац ия		
2.	Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации (не входящие в должностные обязанности)- (1)	Администрац ия		
3.	Отсутствие случаев утраты имущества учреждения –(1)	Зам.зав.по АХР		
4.	Отсутствие нарушений правил по охране труда, охране окружающей среды, производственной санитарии и пожарной безопасности – (1)	Зам.зав. по АХР		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения со стороны участников образовательного процесса – (1)	Администрац ия		
6.	Отсутствие листов нетрудоспособности в течение отчетного периода – (1)	Зам.зав. по АХР		
7.	Участие в субботниках – (1)	Зам.зав. по АХР		
8.	Участие в хозяйственных работах ОУ – (1)	Зам.зав. по АХР		
9.	Качественное ведение документации (журналов), строгое выполнение должностных обязанностей, своевременное предоставление служебных записок об устранении нарушений антитеррористической укреплённости здания, других технических неполадок и неисправностей - (1)	Зам.зав. по АХР		
10.	Соблюдение инструкций по действиям во время ЧС, инструкций по использованию КТС, АПС, первичными средствами пожаротушения –(1)	Зам.зав. по АХР		
11.	Обеспечение экономии тепло энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей - (1)	Зам.зав. по АХР		
12.	Качественное ведение контрольно-пропускного режима - (1)	Администрац ия		
НАРУШЕНИЯ:				
13.	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;	до 100%	Администрац ия	
14.	Кодекса этики;	-2%		
15.	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);	-2%		
16.	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);	-2%		
17.	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);	-5-30%		
18.	Правил ТБ и ПБ;	-5%		
19.	Санитарно-эпидемиологического режима;	-5%		
20.	Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб	-5-30%		
ИТОГО:				
Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов:				

Критерии и показатели оценивания эффективности работы педагогических работников

№ п/п	Критерий	Индикатор показателя	Метод определения показателя	Кол-во %, баллов	месяц
I. Группа критериев, оплачиваемых в процентном соотношении к заработной плате педагога.					
1. Группа критериев: вклад в повышение качества образования через представление педагогического опыта ДОО на районном, городском, российском, международном уровне					
1.1.	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого мероприятия	а) в районе б) в городе в) в стране	а) б) в) – положительный отзыв специалистов, конспекты мероприятий (% суммируются)	3%-10%	
1.2.	Выступления на педагогических советах, круглых столах, семинарах, конференциях, секциях (доклады, презентации); проведение мастер-классов	а) в районе б) в городе в) в стране	Программы мероприятий со списком выступающих; конспекты выступлений (% суммируются)	3%-10%	
1.3.	Участие в очных педагогических конкурсах районного, городского, всероссийского и международного уровня	а) в районе б) в городе в) всероссийский (международный) уровень	Копии документов, подтверждающих участие (% суммируются)	3%-10%	
1.4.	Личная подготовка воспитанников к участию в очных конкурсах, соревнованиях, фестивалях разных уровней (кроме выставок)	а) в районе б) в городе в) в стране	Копии документов, подтверждающих участие воспитанников в мероприятии (грамоты, свидетельства, заявки и др.) (% суммируются)	3%-5%	
2. Группа критериев: для педагогов, назначенных ответственными лицами в ДОО					
2.1.	Редакторы газеты ДОО	Подготовка материалов, оформление и выпуск газеты ДОО	Макет газеты	3%-7%	
2.2.	Ответственный за ведение базы «ПараГраф»	Своевременное обновление базы «ПараГраф»	Отсутствия замечаний зам.зав. по УВР	5%-50%	
2.3.	Ответственный за ведение базы «Метрополитен»	Своевременная передача информации базы «Метрополитен»	Отсутствия замечаний зам.зав. по УВР	5%-50%	

№ п/п	Критерий	Индикатор показателя	Метод определения показателя	Кол-во %, баллов	месяц
2.4.	Ответственный: <ul style="list-style-type: none"> • по профилактике ДДТТ; • по профилактике коррупционных и иных правонарушений, и по ведению антикоррупционной политики в ДОУ; • за ведение документации по воинскому учету, • по охране труда 	Своевременное ведение документации, отчет о проделанной работе перед заведующим,	Отсутствия замечаний заведующего, зам.зав. по УВР	1%-15%	
2.5.	Ответственный за шитьё костюмов для праздников	В зависимости от сложности костюма (на рассмотрение администрации)	Костюм	3%-10%	
3. Группа критериев: для педагогов, ведущих услуги - кружки					
3.1.	Ежемесячная реализация дополнительных программ по услугам - кружкам	В полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком работы	Ведомость по итогам проведения услуг (ПДОУ), подтверждение зам.зав. по УВР (методиста)	3%-15%	
II. Группа критериев, оплачиваемых по балльной системе.					
1. Группа критериев: качество плановой воспитательно- образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)					
1.1.	Стабильность высокого уровня посещаемости	Среднее количество детей: -сад: 20детей и более; -ясли: 15 детей и более.	Сводная справка по контингенту за (предыдущий) месяц по каждой группе.	1	
1.2.	Улучшение условий для реализации воспитательно-образовательного процесса	а) пополнение развивающей предметно-пространственной среды	а) ежемесячный отчёт зам. зав по УВР о проделанной работе	1	
		б) использование КТ в образовательном процессе	б) распечатанная презентация (не менее 1 в месяц)	1	
		в) использование заданий для интерактивной доски	в) скриншот задание (не менее 1 в месяц) (баллы суммируются)	1	
1.3.	Качество ведения плановой и отчётной документации группы, ведение сайта педагога	а).своевременность оформления документации; соответствие плановой документации ФГОС ДО;	а). отсутствие замечаний от заведующего, зам. зав по УВР по заранее оговоренному графику отчетности;	1	
		б). своевременное обновление сайта педагога	б). скриншот статьи, размещенной на сайте предоставлять 1 раз в 3 месяца	1	
1.4.	Качество организации физкультурно - оздоровительной и спортивной работы.	а).Систематичность физкультурно-оздоровительной (закаливающей) работы;	а).отсутствие замечаний от заведующего, зам. зав по УВР, методиста, медицинской сестры, врача	1	
		б).Спортивные соревнования в ДОО	б). Конспект мероприятия, фотоотчет	1	

№ п/п	Критерий	Индикатор показателя	Метод определения показателя	Кол-во %, баллов	месяц
		(для инструктора по физ. культуре.)	(1 раз в квартал)		
1.5.	Участие в плановых мероприятиях для воспитанников ДОО: а) организация конкурсов, соревнований, представлений для детей ДОО;	а) ответственный педагог	а) фотоотчет, конспект мероприятия	1	
	б) ведущие и актёры праздников;	б) в нерабочее время (исключения ведущие на своем празднике)	б) программка мероприятия с обозначенными ролями;	1	
	в) оформление творческих выставок	в) ответственные педагоги	в) фотоотчет	1	
1.6.	Участие воспитанников в художественно-эстетических конкурсах разных уровней	а) в ДОУ б) в районе в) в городе	Копии документов, подтверждающих участие воспитанников в мероприятии (грамоты, свидетельства, заявки и др.) (баллы суммируются)	1 2 3	
2. Группа критериев: вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта					
2.1.	Наличие опубликованных собственных методических разработок, статей, консультаций, методических пособий и игр в сборниках, журналах.	Учитываются только публикации в сборниках, методических пособия для педагогов, журналах.	Титульный лист печатного издания, страница «содержание» сборника, методического пособия, в котором помещена публикация.	1	
2.2.	Выступления на педагогических советах, рабочих собраниях, круглых столах, семинарах, (доклады, презентации); проведение мастер-классов в ДОО, в т.ч. после посещения метод. объединений	Присутствие не менее 20 педагогов в ДОУ	конспекты выступлений	1	
2.3.	Участие в очных педагогических конкурсах ДОО	Положение о конкурсе	Копии документов, подтверждающих участие	1	
2.4.	Участие в заочных педагогических конкурсах (представление ДОО)	а) в районе б) в городе в) в стране	Копии документов, подтверждающих участие	2 3 4	
2.5.	Исполнение функций наставника	Осуществление помощи молодым специалистам в организации воспитательно-образовательного процесса.	Отчет о проделанной работе за месяц	1	
3. Группа критериев: качество взаимодействия с родителями					

№ п/п	Критерий	Индикатор показателя	Метод определения показателя	Кол-во %, баллов	месяц
3.1.	Повышение педагогической компетентности родителей: а) консультирование на сайте ВК;	а). консультация для родителей на сайте ВК	а)скриншот консультации на странице ВК	1	
	б) организация семинаров, диспутов, «круглых столов», мастер-классов.	б) непосредственное участие не менее 5 родителей	б) фотоотчет; конспект мероприятия; лист регистрации родителей (не более 1 мероприятия в квартал) (баллы суммируются)	1	
3.2.	Участие родителей в воспитательно-образовательном процессе группы и ДОО: а) в выставках и конкурсах совместного с детьми творчества;	Непосредственное участие не менее 5 родителей	а) фотоотчет	1	
	б) в соревнованиях, совместных досугах, открытых мероприятиях;		б) фотоотчет; конспект мероприятия; лист регистрации родителей		
	в) в субботниках		в) фотоотчет (баллы суммируются)		
3.3.	Финансовая дисциплина	а). не оплата квитанции за присмотр и уход	Не более 3 неоплаченных квитанций.	1	
		б). не оплата квитанций по ДПУ	Не более 3 неоплаченных квитанций.	1	
4. Группа критериев: Общественная активность педагога					
4.1.	Помощь администрации	а). замещение воспитателя по производственной необходимости: 2 замещения – 1 балл, от 5 замещений – 2 бала;	а). Табель учета рабочего времени,	1	
		б).подготовка статей для газеты	б).отчет о проделанной работе перед заведующим, текст статьи	1	
		в) организация посещения ПДОУ воспитанниками более 50% от списочного состава группы – 1 балл; более 70% - 2 балла.	Подтверждение организатора ПДОУ	1 (2)	
		г). ежемесячная реализация программы по ПДОУ в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком работы	Подтверждение организатора ПДОУ	2	
		г) выполнение разовых поручений и распоряжений администрации (неоплачиваемые)	Подтверждение заведующего (баллы суммируются)	1	

№ п/п	Критерий	Индикатор показателя	Метод определения показателя	Кол-во %, баллов	месяц
4.2.	Работа в сложных условиях труда	а).наличие детей в группе с ОВЗ (при посещаемости ребенка не менее 1раза в месяц)	Копия справки об инвалидности ребенка, табель посещаемости	1	
		б).наличие в группе ребенка другой возрастной группы	Наличие индивидуального маршрута развития ребенка	1	
4.3.	Работа на группе детей раннего возраста (постоянно)	Доля рабочего времени к нерабочем дням, количество детей в группе (среднее в месяц).	Не менее 50 % от рабочих дней в месяце, не менее 50% детей в группе (подтверждение заведующего, зам.зав. по УВР).	1	
4.4.	Качество и общедоступность	активное участие в работе общественных органов, участвующих в управлении ГБДОУ (экспертный совет, рабочие и функциональные группы и т.д.)	Приказы руководителя ДОО и протоколы собраний (подтверждает заведующий ДОО)	1	
5. Группа критериев, снижающих количество баллов					
5.1.	Нарушения:		подтверждение администрации ДОО		
	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;				
	Кодекса этики;				
	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);				
	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);				
	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);				
	Правил ТБ и ПБ;				
	Санитарно-эпидемиологического режима;				
Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб					
Итого:					
Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов:					

Критерии и показатели для оценивания эффективности работы педагогического работника в летний период

№ п/п	Критерий	Индикатор показателя	Метод определения показателя	Кол-во баллов	месяц
1. Группа критериев, оплачиваемых в процентном соотношении к заработной плате педагога, для педагогов, назначенных ответственными лицами в ДОО					
1.1.	Редакторы газеты ДОО	Подготовка материалов, оформление и выпуск газеты ДОО	Макет газеты	3%-7%	
1.2.	Ответственный за ведение базы «ПараГраф»	Своевременное обновление базы «ПараГраф»	Отсутствия замечаний зам.зав. по УВР	5%-50%	
1.3.	Ответственный за ведение базы «Метрополитен»	Своевременная передача информации базы «Метрополитен»	Отсутствия замечаний зам.зав. по УВР	5%-50%	
2.Группа критериев для педагогов в ДОО, оплачиваемых по балльной системе.					
2.1.	Посещаемость воспитанников	Численность воспитанников	Группы раннего возраста – посещает не менее 15 воспитанников; остальные группы – не менее 20 воспитанников и более – 1 балл, (оценивается понедельно – 1 балл за неделю). (подтверждение педагога)	1	
2.2.	Отсутствие травм во время оздоровительной кампании	Наличие воспитанников, получивших травму во время оздоровительной кампании	Отсутствие травм (подтверждение медкабинета)	(1)/ в неделю	
2.3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Надлежащее исполнение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	1 балл за 1 рабочую неделю при отсутствии жалоб, при наличии жалоб баллы не начисляются.	1	
2.4.	Владение навыками пользователя персонального компьютера.	Использование навыков пользователя ПК в воспитательно-образовательном процессе	Скриншоты страниц, ссылки на сайт, с указанием их в плане работы в месяц с приложением план конспекта (подтверждение каждого педагога)	1	
2.5.	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ОУ (праздников, открытых мероприятий, вечеров развлечений, конкурсов, соревнований, выставок и т.д.)	Количество мероприятий	Фото отчет + в эл. Виде (3-5 фотографий) (подтверждение педагога)	1 (за каждое мероприятие)	
2.6.	Качественное и своевременное ведение	Наличие своевременно и качественно	Отсутствия замечаний у зам.зав. по УВР по	1/-1	

№ п/п	Критерий	Индикатор показателя	Метод определения показателя	Кол-во баллов	месяц
	документации группы (планы воспитательно-образовательной работы, табеля посещаемости, отчеты, квитанции и т.д.)	оформленной групповой и отчетной документации	заранее оговоренному графику отчетности		
2.7.	Помощь администрации в экстренных ситуациях (замещение по производственной необходимости и т.д.)	Выполнение работ, не входящих в должностные инструкции	Табель учета рабочего времени, распоряжение заведующего 1-4 замещения – 2 балла, 5 и более замещений – 3 балла.	2(3)	
2.8.	Качество и общедоступность	Активное участие в работе общественных органов, участвующих в управлении ГБДОУ (Экспертный совет, рабочие и функциональные группы и т.д.)	Приказы и протоколы собраний (Подтверждает заведующий ДОУ)	1	
2.9.	Соблюдение режимных моментов и проведение закаливающих процедур	Строгое соблюдение режимных моментов и обязательное проведение закаливающих процедур	на основании планирования работы (подтверждение педагога).	1	
3. Группа критериев, снижающих количество баллов					
3.	Нарушения:		подтверждение администрации ДОО	до 100%	
	Правил трудовой или исполнительской дисциплины;			-2%	
	Кодекса этики;			-2%	
	Правил внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);			-2%	
	Выход за территорию ДОО в рабочее время (перекуры);			-5-30%	
	Инструкций по охране жизни и здоровья детей (травмы);			-5%	
	Правил ТБ и ПБ;			-5%	
	Санитарно-эпидемиологического режима;			-5-30%	
Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб					
Итого:					
	Подпись работника о согласии с установленным комиссией количеством баллов:				

С Положением ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				