

Приложение №8

к Коллективному договору между
Работодателем и работниками
ГБДОУ детский сад №38
Пушкинского района СПб.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 38
ПУШКИНСКОГО РАЙОНА САНКТ- ПЕТЕРБУРГА**

ул. Вишерская д.3, кор.1, поселок Шушары, Санкт-Петербург, Россия, 196626,
ОКПО 111111671 ОГРН 1127847464425, ИНН/КПП 7820329797/782001001



УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего

№ 03-02-01-38-1 от 30.05.2019

Я.И. Сорова _____

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении доплат, надбавок и иных выплат
материального стимулирования работников
государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №38
Пушкинского района Санкт- Петербурга**

ПРИНЯТО

На общем собрании работников
Протокол № 3от 30.05.2019

СОГЛАСОВАНО

профсоюзным комитетом ГБДОУ № 38
Пушкинского района

Санкт- Петербурга

Протокол №б/н от 30.05.2019

Председатель ПК

_____ /Белкина С.А.. /

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат материального стимулирования работникам ГБДОУ детский сад №38. Пушкинского района Санкт-Петербурга (именуемое в дальнейшем: ГБДОУ детский сад №38)

1.2. Основанием для разработки Положения об установлении доплат, надбавок и иных выплат материального стимулирования работникам ГБДОУ детский сад № 38 являются следующие нормативно-правовые документы:

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 03.07.2016 г № 347-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации». Вступил в силу 04.07.2016 г (новая редакция ст. 145 ТК РФ);
- Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- Приказ Министерства Труда и Социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Постановление Министерства Труда и Социального развития РФ от 30 июня 2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «Об оплате работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (далее – закон Санкт-Петербурга № 531-74 (с изм. и доп.));
- закон Санкт-Петербурга от 22.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт -Петербурга».
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективной деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующие основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Устав ГБДОУ детский сад №38;
- Коллективный договор между работодателем и работниками ГБДОУ детский сад №38

1.3. Данное Положение является локальным актом и направлено на повышение материальной заинтересованности работников ГБДОУ детский сад №38 в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.4. Данное Положение является приложением к Коллективному договору ГБДОУ детский сад №38 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБДОУ детский сад №38 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

1.6. Положение принимается на Общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом ГБДОУ детский сад №38 и утверждается заведующим.

1.7. Изменения и дополнения вносятся в Положение в том же порядке. После принятия новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

1.8. В Положении используются следующие основные понятия:

- **Фонд оплаты труда (ФОТ)** – сумма фонда должностных окладов, ставок рабочих согласно тарификационному списку работников в соответствии со штатным расписанием и фонда надбавок и доплат;
- **Фонд надбавок и доплат (ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и напряженность, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- **Доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **Надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.
- **Премии** – денежное материальное поощрение работнику;
- **Материальная помощь** – помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер.

1.9. Источником денежных средств, направляемых на дополнительные выплаты к окладам стимулирующего и компенсационного характера работникам ГБДОУ детский сад №38, являются:

- **Фонд надбавок и доплат (ФНД)**. Предельный размер ежемесячного фонда надбавок и доплат ГБДОУ детский сад №38 устанавливается распоряжением Администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.
- Экономия фонда оплаты труда (ФОТ), которая происходит за счёт следующих источников: вакантных ставок; высвобожденных бюджетных средств за период временной нетрудоспособности работников; отпусков без сохранения заработной платы; не использованных ежемесячно средств фонда надбавок и доплат ГБДОУ детский сад №38.
- **Фонд надбавок и доплат**, сформированный из отчислений от доходов, приносящей доход деятельности (дополнительные платные услуги);
- **Иные источники поступлений**, не противоречащие действующему законодательству РФ.

1.10. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих, или в баллах, или в абсолютной величине за фактически отработанное время и выплачиваются одновременно с заработной платой.

1.11. Выплаты могут устанавливаться работникам на учебный год, учебное полугодие, квартал, на время выполнения указанных видов деятельности. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, определяется руководителем ГБДОУ детский сад №38 и утверждается приказом.

1.12. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в установленном порядке в связи с изменением нормативных документов и законодательной базы, а также в зависимости от результатов труда работника

1.13. Выплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Минимальный размер оплаты труда в Санкт Петербурге регламентирован региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2019 год» 28.11.2018.

Размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда, и включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и выполнявшему нормы труда

(трудовые обязанности), включающую тарифную ставку (оклад), или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки премии и другие выплаты за исключением выплат производимых в соответствии со статьей 147, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.

Доплата до МРОТ устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещения профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

2. Доплаты компенсационного характера

Доплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных Правительством Санкт-Петербурга.

2.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, распределяются и назначаются приказом руководителя в соответствии с трудовым законодательством.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

Наименование выплаты	Размер выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты
За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада).	Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления <u>Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256</u> » (Приложение 2 п.2.1.)
За работу в выходные и праздничные дни	<u>Не менее, чем в двойном размере</u> По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	ТК РФ, ст. 112, 153, 149 Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления <u>Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256</u> » (Приложение 2 п. 2.2.)
Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда,	Доплата устанавливается в соответствии с картами специальной оценки условий труда в процентном отношении к должностным окладам и рабочим ставкам работников Для работников условия труда по степени оценки вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса соответствуют классу 3.1. <ul style="list-style-type: none"> Мойщик посуды-12% 	Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления <u>Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256</u> » (приложение 2 п.2.3)

но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.	<ul style="list-style-type: none"> • Кухонный работник 12% • Машинист по стирки белья 12% • Уборщик производственных и служебных помещений 12% • Повар 12% • Шеф-повар 12% • Помощник воспитателя 12% • Кладовщик 12% • Кастелянша 12% 	
Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие не-явки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.	Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» Приложение 2 п. 2.4.
Работникам с месячной заработной платой ниже минимального размера оплаты труда при полностью отработанной норме рабочего времени	доведение до минимальной заработной платы	статья 133 ТК РФ

2.2. Доплаты компенсационного характера, которые являются дополнительными мерами социальной поддержки работников государственных учреждений.

Их назначение, периодичность и размер определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Наименование выплаты	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
Денежные выплаты молодым специалистам (Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «Об оплате работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга») (Приложение 4)	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) <u>закон Санкт-Петербурга от 22.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».</u> (с изменениями на 21 февраля 2018 года) Ст.45.п.5.	молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге

Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления педагогическим работникам <u>закон Санкт-Петербурга от 22.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».</u> (с изменениями на 21 февраля 2018 года) Ст.45,п.6.	Всем педагогам 1 раз в 5 лет, если ГБДОУ датский сад №38 Пушкинского района является основным местом работы	2,5 базовой единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------

*Молодые специалисты – работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее 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 их основным местом работы

3. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

3.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

3.2. Доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности, устанавливаются с учетом содержания и объема дополнительной работы комиссией по установленной надбавок, доплат и иных выплат, утверждаются приказом заведующего и могут вводиться:

- На определенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);
- По конечному результату выполненной работы.
- На неопределенный период;

3.3. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников

Наименование работ	Размер выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты
За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. (<u>Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» Приложение 2 п. 3, раздел 3)</u>	Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.	(Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы)

Организация работы по воинскому учету, мобилизационную подготовку	2000,00 рублей	В течение года
Организацию работы по эксплуатации лифтов	2000,00	В течение года
Работа с автоматизированными информационными системами для сбора и обработки учетно-регистрационной и статистической информации	2000,00 рублей	по факту выполнения
Организация работы по ГО и ЧС, ведение документации (ежемесячно)	2000,00 рублей	по факту выполнения
Организация профилактической работы по ПДД (ежемесячно)	2000,00 рублей	В течение года
Организация работы ведение документации по пожарной безопасности (ежемесячно)	2000,00 рублей	В течение года
Организация работы ведение документации по антикоррупционной деятельности (ежемесячно)	2000,00 рублей	В течение года
Организация работе по здоровьесбережению (ежемесячно)	2000,00 рублей	В течение года
Ответственный за организацию работы по противодействию терроризма и экстремизма (ежемесячно)	2000,00 рублей	В течение года
Организацию работы, ведение документации по доступу маломобильной группы населения (ежемесячно)	2000,00 рублей	В течение года
Организация работы, ведение документации по охране труда (ежемесячно)	2000,00 рублей	В течение года
Работа с сайтом образовательной организации и другими сайтами(ежемесячно)	5000,00 рублей	В течение года
Ведение сводного табеля посещаемости воспитанников и сдачи отчетности	5000,00 рублей	В течение года
За ведение документации, сдачи ежемесячной компенсации родительской платы	5000,00 рублей	В течение года
Ведение документации по архиву.	5000,00 рублей	по факту выполнения
За разработку технического задания и спецификации для документации о закупках	15000,00 рублей	по факту выполнения
Исполнение обязанностей контрактного управляющего	25000,00 рублей	В течение года
За размещение отчетов, гос. задания и ПВХД на сайте	10000,00	В течение года
За обработку протоколов разгласия, внесение изменений в извещения и в аукционную документацию	10000,00	В течение года
За принятие участия в рассмотрении первых и вторых частей заявок, в определении победителя	10000,00	В течение года
Работа с базой данных воспитанников ГБДОУ (Параграф)	5000,00 рублей	В течение года
Работа с базой данных сотрудников ГБДОУ (Параграф)	5000,00 рублей	В течение года
Сдача отчетности в пенсионный фонд РФ;СЗВ-М	3000,00	В течение года
Ведение перечня по льготным педагогическим категориям ,	3000,00	В течение года

(логопедическую) за пределами рабочего времени		
Работа по вопросам вакцинации (сотрудников)	По соглашению сторон	По факту и выполнения
Контроль прохождения санминимума, флюорографического обследования, проверка медицинских книжек, паспортов здоровья, прививочных сертификатов вновь поступающих работников.	2000,00 рублей	ежемесячно
Работа по организации привозного питания (выдача готовой продукции) (1 здание).	5000,00	В течении года
Корректировка меню в соответствии с поставленными продуктами, сроками реализации продуктов питания, количеством детей	5000,00	В течении года
За приготовление отдельных блюд для детей (аллергиков) при наличии меню	5000,00 рублей	ежемесячно
Погрузо-разгрузочные работы, распределение продуктов по кладовым и холодильным камерам	5000,00 рублей	ежемесячно
Разработка, оформление и обновление информации в электронном виде для родительской общности, работников и детей (с учетом объема и содержания)	По соглашению сторон	по факту выполнения
Выполнение обязанностей заведующего в его отсутствие	40000,00	за 1 месяц
Оформление «Летописи детского сада» (фото-отчеты по всем мероприятиям детского сада) (с учетом объема и содержания 1 раз в год)	В течении года	по факту выполнения
Работа по подготовке Публичного доклада (1 раз в год)	5000,00	В течении года
Работа по подготовке материалов по самоанализу ОУ (1 раз в год)	5000,00	В течении года
Организация помощи в подготовке к участию детей, работников в конкурсах, конференциях, семинарах, метод. Объединениях и т.д.(с учетом объема содержания)	По соглашению сторон	В течении года
За ознакомление сотрудников с распорядительными документами	3000,00	По факту выполненных работ
Ремонтные работы, уборка помещений после ремонта.	По соглашению сторон	
<i>За работу в комиссиях и творческих группах</i>		
Работа в составе комиссии по установлению надбавок, доплат и иных выплат (за 1 заседание)	500,00 руб – в течении года	Доплаты осуществляются в соответствии с приказом и протоколами заседания комиссии,
Работа в составе комиссии по распределению стимулирующих надбавок за эффективность деятельности педагогическим работникам (за 1 заседание)	2000,00 руб.- в течении года	
Работа в составе комиссии по распределению стимулирующих надбавок за эффективность деятельности не педагогическим работникам (за 1 заседание)	2000,00 руб.- в течении года	
Оформление протоколов Комиссии по установлению надбавок, доплат и иных выплат, комиссии по распределению стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников, комиссии по распределению стимулирующей части фонда	1000,00 руб.- в течении года	

Работа по электронной обработке документов: программа комплексна «Имущества Санкт-Петербурга»	по соглашению сторон	В течение года
Работа по размещению информации о ГБДОУ детский сад №38 Пушкинского района Санкт-Петербурга на сайте bas.gov.ru (ежемесячно)	по соглашению сторон	В течение года
Разработка плана закупок на три года с согласованием с распределителем		
Выполнение функций курьера.	По соглашению сторон	Доплата определяется объемом работы/ количеством рабочего времени.
Работа по ландшафтному дизайну на участке детского сада; покраска оборудования; оформление зимних летних участков; уборка помещений после ремонта	По соглашению сторон	В течение года
Ведение табеля учета рабочего времени специалистов, составление графиков работы воспитателей	4000,00 рублей	В течение года
Ведение табеля учета рабочего времени служащих и рабочих	4000,00	В течение года
Первичная обработка больничных листов (заполнение, учет, передача в отдел заработной платы)	2000,00	В течении года
Дополнительные обязанности, связанные с работой по электронной обработке документов: кадровое производство.	По соглашению сторон	Доплаты осуществляются в соответствии с приказом, планом, определяются объемом работы
За ведение учет и хранение трудовых книжек	5000,00	ежемесячно
Пошив костюмов , штор.	По соглашению сторон	По факту выполненных работ
Подготовка учреждения к открытым районным и городским мероприятиям	по соглашению сторон	В течении года
Работа с подрядными организациями.	По соглашению сторон	факту выполнения
Проведение аварийно-восстановительных работ, связанных с устранением неполадок.	По соглашению сторон	по факту выполнения
Неоднократное участие и помощь при проведении праздника на других группах 1 группа	1000,00 рублей	по факту выполнения
Помощь в организации дополнительных образовательных услуг	По соглашению сторон	Доплаты определяются объемом работы.
Составление дизайн-проекта и оформление помещения к праздникам и значимым мероприятиям	По соглашению сторон	по факту выполнения
Работа, связанная с обслуживанием сигнализации, требующая присутствия на рабочем месте в вечернее и ночное время, и в выходные дни (1 выход)	500,00 рублей	по факту выполнения
За выполнения обязанностей ответственного лица по закрытию и открытию детского сада, снятия и сдача сигнализации на ночное время.	5000,00 (два здания)	В течении года
Консультирование законных представителей детей, обследование детей для выявления кандидатур в группу компенсирующей направленности	5000,00 рублей	** для учителей-логопедов

надбавок и доплат за эффективность деятельности не педагогических работников ГБДОУ детский сад №38 Пушкинского района (шт.)		
Оформление протоколов Общего собрания (шт)	700,00 руб.- в течении года	
Оформление протоколов (охрана труда, совет по питанию, по урегулированию споров, бракеража комиссия) (шт)	700,00 руб.- в течении года	
Работа в тарификационной комиссии (1 заседание)	4000,00 руб.- в течении года	
Работа в комиссии по противодействию коррупции (1 заседание)	1000,00 руб.- в течении года	
Рабочая группа, связанная с деятельностью Инновационной площадки	По соглашению сторон по факту выполнения,	
Участие в работе комиссии по ФЗ – 44 Подготовка технической документации для заключения договоров.	По соглашению сторон по факту выполнения	
Творческая группа по разработке проектов локальных актов.	По соглашению сторон по факту выполнения	
Работа в творческих группах	По соглашению сторон по факту выполнения	

3.3. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

3.4. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

3.5. В ГБДОУ детский сад №38 устанавливаются надбавки:

- за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников; (*Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»*)
- за эффективность и качество профессиональной деятельности непедагогических работников;
- надбавки за интенсивность, напряжённость труда и высокие результаты работы для всех работников ГБДОУ детский сад №38

3.6. Надбавка за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических и непедагогических работников устанавливается с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.7. Показатели эффективности профессиональной деятельности работника (критерии) оцениваются в балльной системе.

3.8. Оценка труда педагогических работников оценивается Комиссией по распределению и назначению стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников.

3.9. Оценка труда непедагогических работников оценивается Комиссией по распределению надбавок и доплат.

3.10. Обе комиссии действуют в соответствии с Положением о соответствующих комиссиях

4. Надбавка за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогическим работникам

4.1. Стимулирующие выплаты за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогическим работникам производятся в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развития

инициативы и творческой активности, а также в целях мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

4.2. Данным Положением устанавливается периодичность распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам ГБДОУ детский сад №38 и составляет два раза в год по результатам отчетных периодов (январь — июнь, июль- декабрь).

4.3. Оценка эффективности профессиональной деятельности каждого педагога проводится в 2 этапа и включает в себя:

- самооценку собственных результатов профессиональной деятельности;
- внешнюю экспертную оценку педагогического труда.

4.4. Внешняя экспертная оценка педагогического труда осуществляется Комиссией по распределению и назначению стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников.

4.5. Комиссия по распределению и назначению стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников состоит из:

- представителей администрации ГБДОУ детский сад №38;
- педагогических работников;
- представителя профсоюзного комитета.

4.6. Комиссия разрабатывает критерии и показатели эффективности труда педагогических работников ГБДОУ детский сад №38 в соответствии с примерными показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга (*Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р*)

4.7. Критерии и показатели эффективности труда педагогических работников, оформленные в виде Оценочного листа (*ПРИЛОЖЕНИЕ 1*), утверждаются приказом заведующего и доводятся до сведения всех педагогов ГБДОУ детский сад №38.

4.8. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с комиссией ГБДОУ детский сад №38 и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции ГБДОУ детский сад №38.

4.9. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью образовательной деятельности, не допускается.

4.10. Оценка эффективности деятельности педагогического работника начинается с проведения самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности, и самостоятельного заполнения Оценочного листа (графа «самооценка»).

4.11. Каждый критерий и показатель оценивается в баллах за установленный в данном Положении отчетный период на основании портфолио педагога (карты самоанализа, отзывы, аналитические справки, грамоты, дипломы, сертификаты, благодарности и т.д.) Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем показателям критериев.

4.12. Заполненный Оценочный лист каждый педагог передает в Комиссию по распределению и назначению стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников для проведения объективной внешней оценки не позднее 20 числа последнего месяца данного отчетного периода (20 июня, 20 декабря).

4.13. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне ГБДОУ детский сад №38 осуществляется заместителем заведующего по УВР, старшим воспитателем, заведующим ГБДОУ детский сад №38.

4.14. Комиссия по распределению и назначению стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников рассматривает Оценочные листы педагогических работников, производит их оценку, анализирует предоставленные аналитические справки, анкеты, сертификаты и др. материалы, и принимает решение о выполнении каждого показателя критерия (соответствует/не соответствует).

4.15. Результаты экспертной оценки в баллах заносятся в Оценочный лист (графа «оценка комиссии»). В случае расхождения оценки Комиссии с результатами самооценки педагогического работника в Оценочный лист вносятся соответствующие пояснения.

4.16. Размер стимулирующей части ФОТ педагогов делится на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент одного балла (в рублях).

4.17. В денежном выражении размер стимулирующей выплаты определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла и может незначительно отличаться из месяца в месяц (не является постоянной величиной), т.к. зависит от размера фонда заработной платы по учреждению на текущей месяц.

4.18. Стимулирующая выплата каждому педагогическому работнику выплачивается за фактически отработанное время.

4.19. Для вновь принятых педагогических работников расчет размера стимулирующих выплат производится на основании оценки эффективности деятельности не менее 3 месяцев непрерывной работы с момента приема на работу или на основании оценочного листа, заполняющего работником при приеме на работу.

Педагогическим работникам осуществляющим работу на условиях внешнего совместительства, стимулирующие выплаты выплачиваются по основному месту работы.

Работнику, выполняющему работу при нагрузке более 1 ставки, надбавка устанавливается за 1 ставку.

Работнику, выполняющему работу при нагрузке менее 1 ставки, устанавливаются надбавки в соответствии со ставкой и (путем процентного отношения от ставки)

4.19. Оценку эффективности деятельности заведующего проводит администрация Пушкинского района Санкт-Петербурга на основании критериев эффективности для руководителей (*ПРИЛОЖЕНИЕ №3*). Стимулирующая надбавка заведующего ГБДОУ детский сад №38 оформляется приказом главы администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.

5. Надбавка за эффективность и качество профессиональной деятельности непедагогическим работникам

5.1. Стимулирующие выплаты за эффективность и качество профессиональной деятельности **непедагогическим работникам** производятся в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества труда, развития инициативы и творческой активности.

5.2. Данным Положением устанавливается периодичность распределения стимулирующей части фонда оплаты труда **непедагогическим работникам** ГБДОУ детский сад №38 и **составляет два раза в год** по результатам отчетных периодов (январь — июнь, июль — декабрь).

5.3. Оценка эффективности профессиональной деятельности каждого непедагогического работника проводится в 2 этапа и включает в себя:

-самооценку собственных результатов профессиональной деятельности;
-внешнюю экспертную оценку труда (оценка Комиссии).

5.4. Внешняя экспертная оценка труда осуществляется Комиссией по распределению надбавок и доплат, которая выбирается в ГБДОУ детский сад №38 на основе прямых выборов путём голосования и утверждается приказом заведующего.

5.5. Комиссия состоит из представителей администрации ГБДОУ детский сад №38, служащих, младшего обслуживающего персонала и представителя профсоюзного комитета.

5.6. Комиссия разрабатывает критерии и показатели эффективности труда непедагогических работников ГБДОУ детский сад №38

5.7. Критерии и показатели эффективности труда по каждой должности непедагогических работников, оформленные в виде Оценочного листа (*ПРИЛОЖЕНИЕ 2*), утверждаются приказом заведующего и доводятся до сведения всех непедагогических работников ГБДОУ детский сад №38

5.8. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией ГБДОУ детский сад №38 и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции ГБДОУ детский сад №38.

5.9. Оценка эффективности деятельности непедагогического работника начинается с проведения самооценки работником собственных результатов профессиональной деятельности, и самостоятельного заполнения Оценочного листа (графа «самооценка»).

5.10. Каждый критерий и показатель оценивается в баллах за установленный в данном Положении отчетный период. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем показателям критериев.

5.11. Заполненный Оценочный лист каждый работник передает в Комиссию для проведения объективной внешней оценки не позднее 20 числа последнего месяца данного отчетного периода (20 июня, 20 декабря).

5.12. Результаты экспертной оценки заносятся Комиссией в Оценочный лист (графа «оценка комиссии»), оформляются в баллах за каждый показатель критерия эффективности. В случае расхождения оценки Комиссии с результатами самооценки работника в Оценочный лист вносятся соответствующие пояснения.

5.13. Размер стимулирующей части ФОТ педагогических работников делится на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный эквивалент одного балла (в рублях).

5.14. В денежном выражении размер стимулирующей выплаты определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла и может незначительно отличаться из месяца в месяц (не является постоянной величиной), т.к. зависит от размера фонда заработной платы по учреждению на текущий месяц.

5.15. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время по приказу руководителя, изданному на основании решения Комиссии, оформленного протоколом заседания Комиссии.

4.18. Стимулирующая выплата каждому педагогическому работнику выплачивается за фактически отработанное время.

4.19. Для вновь принятых педагогических работников расчет размера стимулирующих выплат производится на основании оценки эффективности деятельности не менее 3 месяцев непрерывной работы с момента приема на работу или на основании оценочного листа, заполняющего работником при приеме на работу.

Педагогическим работникам осуществляющим работу на условиях внешнего совместительства, стимулирующие выплаты выплачиваются по основному месту работы.

Работнику, выполняющему работу при нагрузке более 1 ставки, надбавка устанавливается за 1 ставку.

Работнику, выполняющему работу при нагрузке менее 1 ставки, устанавливаются надбавки в соответствии со ставкой и (путем процентного отношения от ставки).

6. Надбавки за интенсивность, напряжённость труда и высокие результаты работы работникам ГБДОУ детский сад №38

6.1. Надбавка к месячному должностному окладу работника за интенсивность, напряжённость труда и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, что ведёт к повышению качества предоставляемой услуги.

6.2. Интенсивность труда, степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед ГБДОУ детский сад №38 и выражается в денежном эквиваленте.

6.3. При установлении надбавки учитывается:

-интенсивность и напряженность работы,

-привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;

-компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;

-обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работниками могут устанавливаться:

– на неопределенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);

– на определенный период;

– по конечному результату выполнения работы.

6.5. Перечисленные показатели для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть уточнены, конкретизированы и дополнены на усмотрение Комиссии по материальному стимулированию

Показатели для установления надбавки за интенсивность, напряжённость труда и высокие результаты работы для всех работников ГБДОУ детский сад №38

Наименование работ	Размер выплаты
За работу с детьми во время адаптационного периода	5000,00 рублей
Интенсивность в работе, обеспечение устойчивых положительных результатов в работе, успешное выполнение наиболее объемных работ (по обработке документов, по подготовке проводимых мероприятий в детском саду, работы в порядке замещения и т.п.)	9000,00 рублей
Безупречное содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиНом, нормами пожарной безопасности, электробезопасности	5000,00 рублей
Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности	4000,00 рублей
Качественная организация работы по ликвидации аварийной ситуации	10000,00 рублей
Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии энергопотребления, водопотребления, теплотребления	3000,00 рублей
Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, взаимодействие с ГУ ЦБ, Службой заказчика, УКФ, Казначейством	5000,00 рублей
Своевременное и качественное исполнение ПФХД, эффективная работа по планированию, размещению Государственного заказа, своевременное заключение контрактов, контроль за их исполнением; решение проблем, возникающих в результате технических ошибок в электронных программах, посредством которых реализуется финансовая деятельность учреждения	20000,00 рублей
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5000,00 рублей
Отсутствие недостатков и излишков товарно-материальных ценностей по результатам инвентаризации	3000,00 рублей
Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудованием, оргтехники.	1000,00 рублей
Качественная и своевременная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	5000,00 рублей
Проведение профилактических мероприятий во время карантина	2000,00 рублей
Интенсивность работы, связанной с оформлением учредительных и правоустанавливающих документов	3000,00 рублей
Интенсивность работы в условиях инновационной площадки, высокие результаты инновационной деятельности	20000,00 рублей
Напряженность, интенсивность труда, связанная с контролем работы и обслуживанием системы водоснабжения – водопотребления, ИТП, вентиляционной системы	10000,00 рублей

Систематическая помощь в одевании и раздевании детей раннего и младшего возраста	1000,00 рублей
Интенсивность и напряженность труда (уборка снега, листвы, обкашивание)	3000,00 рублей
Интенсивность и напряженность за увеличение контингента детей при оказании дополнительных платных услуг	30000,00 руб.

7. Премия

7.1. Премия - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда в ГБДОУ детский сад №38 в целом.

7.2. В ГБДОУ детский сад №38 применяется *индивидуальное премирование*, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких результатов работы и *коллективное премирование*, направленное на мотивацию работников ГБДОУ детский сад №38.

7.3. Премирование работников ГБДОУ детский сад № 38 может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда, а также из внебюджетных средств в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит от количества и качества труда работников, бюджетных ассигнований, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

7.5. Одновременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника ГБДОУ:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий администрации ГБДОУ;
- за напряженность и интенсивность выполняемой работы; за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и проведение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности);
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка ГБДОУ детского сада № 38 Пушкинского района СПб, четкое своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов, локальных актов образовательного учреждения;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- качественное и своевременное выполнение плановых заданий, добросовестное выполнение поставленных задач при проведении мероприятий;
- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей ГБДОУ и др.);
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «День воспитателя и дошкольного работника», «День учителя», «Международный женский день», «День защитника отчества», «Новый год» и др.;
- за результативность работы по представлению интересов членов трудового коллектива;
- за эффективность работы в составах различного вида групп (творческих, рабочих и др.);
- за значительный вклад в повышение статуса и имиджа ГБДОУ, района, города, страны на различных уровнях (районный, городской, международный): участие в конкурсах, проектах, конференциях и т.п.

7.6. *Коллективное премирование* работников может производиться по достижению высоких результатов работы за определенный период:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

7.7. Премия по итогам работы за определённый период может выплачиваться работникам при условии выполнения всех требований, касающихся должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника в общие результаты работы и при наличии средств. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

7.8. Предложение о премировании работников ГБДОУ детский сад №38 и его размер может исходить:

- от заместителя заведующей по АХЧ,
- заместителя заведующей по УВР,

- старшего воспитателя,
- медицинской сестры,
- председателя профсоюзного комитета,
- общего собрания сотрудников.

7.9. Премия распределяется коллегиально членами Комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляется соответствующим протоколом и приказом руководителя.

7.10. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах.

7.11. Размер премии не зависит от стажа работы и квалификации работника, а зависит от его личного вклада в деятельность ГБДОУ за отчетный период.

7.12. Работники внешние совместители- могут быть премированы по решению комиссии по установлению надбавок, доплат и иных выплат с учетом их личного вклада в деятельность детского сада.

7.13. Решение о выплате премии **заведующему** принимает глава администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга или лицо его заменяющее. Премия выплачивается на основании приказа главы администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.

7.14. **Коллективное премирование** работников может производиться к праздничным датам:

- Дню дошкольного работника;
- Нового года;
- Международному женскому дню.

7.15. **Индивидуальное премирование**, отмечающее отдельных работников, может производиться к юбилейным датам;

7.16. Юбилейными считаются даты, начиная с 50-летия со дня рождения работника и далее через каждые 5 лет.

7.17. Размер единовременной премии к юбилейной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения. При премировании работников к юбилейным датам учитывается их стаж работы в учреждении.

7.18. При определении размера премиальных выплат могут быть учтены следующие критерии и показатели:

- отношение к проведению значимых для учреждения мероприятий;
- участие в общественной жизни учреждения;
- проявление инициативы и творчества в профессиональной деятельности;
- внесение конструктивных предложений о способах разрешения существующих проблем;
- выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;
- организация деятельности, способствовавшей существенному росту достижений воспитанников;
- качественное и оперативное выполнение поручений руководителя;
- осуществление экспериментальной и исследовательской работы;
- обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта.

7.19. Премирование за качественное и оперативное выполнение заданий руководителя, выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается в порядке разового поощрения и не ограничивается максимальными размерами. **Деятельность может быть командной или индивидуальной.** После выполнения обязательств назначается премия по решению руководителя.

8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки и предоставляется работникам для решения неотложных задач, связанных со здоровьем, заботой о близких, воспитанием, обучением и оздоровлением детей, жилищными условиями и другими социально значимыми мероприятиями, а также в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение работников.

8.2. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

8.3. Материальная помощь может носить как однократный, так и многократный в течение определенного времени, характер.

8.4. Источниками материальной помощи являются:
-экономия фонда оплаты труда ГБДОУ детский сад №38;
-доходы от ипой, приносящей доход деятельности.

8.5. Материальная помощь может выплачиваться работникам:

- в случае тяжелого материального положения;
- на лечение и приобретение лекарственных средств;
- в связи со смертью ближайшего родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены);
- по случаю смерти работника ГБДОУ детский сад №38 семье умершего;
- в связи со стихийным бедствием;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка.

8.6. Решение о выплате материальной помощи и её размере принимается решением администрации совместно с Профсоюзным комитетом ГБДОУ детский сад №38

8.7. Сумма материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работников, профессии, занимаемой должности в ГБДОУ детский сад №38.

8.8. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника о выплате материальной помощи с указанием причины. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер;

8.9. Решение о выплате материальной помощи руководителю ГБДОУ детский сад №38 принимает глава администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга или лицо его заменяющее. Материальная помощь выплачивается на основании приказа администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.

8.10. Оказание материальной помощи сотрудникам учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового положения учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
Показатели эффективности деятельности
(Оценочные листы)
педагогических работников

**Оценочный лист за период
Воспитатель**

№ п/п	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Значение критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание		
Создание условий для образовательного процесса									
1.	Создание развивающей предметно - пространственной среды (РППС).	Результаты оперативного контроля (схема №20)	2,1 -3– <i>высокий уровень</i>	10					
			1,1 -2– <i>средний уровень</i>	8					
			0 -1 – <i>без изменений</i>	6					
2	Наставничество. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	Наличие приказа о назначении наставником, копия плана работы и отчет о проведенной работе <i>*Баллы суммируются за каждого педагогического работника</i>	<i>За каждого молодого специалиста</i>	5					
Забота о здоровье									
3.	Посещаемость воспитанниками группы ОУ за отчетный период	Ведомость посещаемости и заболеваемости за отчетный период	Ранний возраст: 0,69 – 0,40	10					
			0,39-0,28	8					
			0,27 – 0,2	6					
			0,2	4					
			Менее 0,1	0					
			Группы 3-7 лет: 1-0,7	10					
			0,69-0,40	8					
			0,39-0,28	6					
			0,27-0,10	4					
			Менее 0,10	0					
4	Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы ОУ	Низкий по сравнению со средним по Учреждению уровень заболеваемости воспитанников группы <i>* Документ прилагается мед. службой ОУ, (Журнал заболеваемости и медицинских отводов)</i>	Ранний возраст: <i>Снижение более 5%</i>	10					
			<i>на том же уровне</i>	5					
			<i>Увеличение более 5%</i>	0					
			Группы 3-7 лет: <i>Снижение более 10%</i>	10					
			<i>на том же уровне</i>	5					
5	Отсутствие травм у воспитанников группы во время образовательного процесса	Документ прилагается мед. службой ОУ.	<i>Отсутствие/наличие</i>	5/0					
			Результаты освоения программы						
			6	Участие ВОСПИТАННИКОВ группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	<i>*Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию), **при наличии документов за участие (победу) физкультурно - оздоровительной направленности +5 баллов</i>	Районного уровня: <i>Участие/ Победитель</i>	5/8		
Городского уровня: <i>Участие/ Победитель</i>	10/12								
Дистанционное: <i>Победа (до трех грамот)</i>	3								
<i>Победа (более трех)</i>	5								
<i>в сети Интернет **при наличии документов за победу физкультурно - оздоровительной направленности +5 баллов (до 3-х и более мероприятий)</i>									
7	Участие ПЕДАГОГА в профессиональном конкурсе педагогических достижений	Заявка, грамоты, приказы руководителя и т.д.	Районный уровень: <i>Участник/победитель</i>	14/16					
			Городской уровень: <i>Участник/победитель</i>	18/20					
			Дистанционное: <i>Победа (до трех грамот)</i>	3					
			<i>Победа (более трех)</i>	5					
Исполнительская дисциплина									
8	Своевременное и качественное оформление документации группы <i>(см. Положение о ведении документации)</i>	Результаты оперативного контроля. (схема №19)	<i>Высокий уровень (без замечаний)</i>	5					
			<i>Средний уровень</i>	3					
			<i>Низкий уровень</i>	1					
Взаимодействие с семьями воспитанников									
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на деятельность педагога	Результаты административного контроля	<i>Отсутствие/наличие</i>	5/0					

Согласен (не согласен)

Оценочный лист за период
Музыкальный руководитель _____

№ п/п	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Значение критерия	баллы	са-мо-оценка	Оценк а ко-мис-сии	при-меча-ние
Создание условий для овладения воспитанниками Образовательной программы дошкольного образования							
1	Создание развивающей предметно - пространственной среды (РППС)	Результаты оперативного контроля (схема №21-п.1)	3-2,1 – высокий уровень	10			
			2-1,1 – средний уровень	8			
			1-0 – без изменений	6			
2	Наставничество. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	Наличие приказа о назначении наставником, копия плана работы и отчет о проведенной работе ***Баллы суммируются за каждого педагогического работника	За каждого молодого специалиста	5			
Забота о здоровье							
3	Отсутствие травм у воспитанников групп ОУ во время образовательного процесса	Документ прилагается мед. службой ОУ	Отсутствие /наличие	5/0			
Реализация программы							
4	Участие ВОСПИТАННИКОВ групп ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	Копия грамоты, диплома, сертификата, заявка. Документы, подтверждающие роль педагога в подготовке воспитанников ***Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию), в сети Интернет	Районный уровень: Участие/ Победитель	5/8			
			Городской уровень: Участие/ Победитель	10/12			
			Всероссийский Участие/ Победитель	14/18			
			Дистанционно: Победа (до трех грамот)	3			
			Победа (более трех)	5			
5	Участие ПЕДАГОГА в профессиональном конкурсе педагогического мастерства	Заявка, грамоты, приказы руководителя и т.д.	Районный уровень: Участник/победитель	14/16			
			Городской уровень: Участник/победитель	18/20			
			Дистанционно: Победа (до 3-х грамот)	3			
			Победа (более 3-х грамот)	5			
6	Осуществление инновационной деятельности	Результаты оперативного контроля схема №21 п.4	Творческое	10			
			Систематическое	8			
			Эпизодическое	6			
7	Взаимодействие с педагогами	Результаты оперативного контроля схема №21 п.5	Творческое	10			
			Систематическое	8			
			Эпизодическое	6			
Исполнительская дисциплина							
8	Своевременное и качественное оформление документации (см. Положение о ведении документации)	Результаты оперативного контроля. (схема №21 п.2)	Высокий уровень (без замечаний)	3			
			Средний уровень	2			
			Низкий уровень	1			
Взаимодействие с семьями воспитанников							
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на деятельность педагога	Результаты административного контроля	Отсутствие/наличие	5/0			
	ИТОГО:						

Согласен (не согласен)

подпись

ФИО

дата

Оценочный лист за период
Инструктор по физической культуре _____

№ п/п	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Значение критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
Создание условий для овладения воспитанниками Образовательной программой							
1	Создание развивающей предметно - пространственной среды (РППС)	Результаты оперативного контроля (схема №21-п.1)	3-2,1 – высокий уровень	10			
			2-1,1 – средний уровень	8			
			1-0 – без изменений	6			
2	Наставничество. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	Наличие приказа о назначении наставником, копия плана работы и отчет о проведенной работе ***Баллы суммируются за каждого педагогического работника	За каждого молодого специалиста	5			
Забота о здоровье							
3	4.1. Отсутствие травм у воспитанников групп ОУ во время образовательного процесса	Документ прилагается мед. службой ОУ	Отсутствие/наличие	5/0			
Реализация программы							
4	Участие ВОСПИТАННИКОВ групп в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях ***Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию),	Копия грамоты, диплома, сертификата, заявка. Документы, подтверждающие роль педагога в подготовке воспитанников в сети Интернет	Районного уровня: Участие/Победитель	5/8			
			Городского уровня: Участие/Победитель	10/12			
			Всероссийского: Участие/Победитель	14/18			
			Дистанционное: Победа (до трех грамот)	3			
			Победа (боле трех)	5			
5	Участие ПЕДАГОГА в профессиональном конкурсе педагогического мастерства	Заявка, грамоты, приказы руководителя и т.д.	Районный уровень. Участник/победитель	14/16			
			Городской уровень Участник/победитель	18/20			
6	Осуществление инновационной деятельности	Результаты оперативного контроля схема №21 п.4	Творческое	10			
			Систематическое	8			
			эпизодическое	6			
7	Взаимодействие с педагогами	Результаты оперативного контроля схема №21 п.5	Творческое	10			
			Систематическое	8			
			эпизодическое	6			
Исполнительская дисциплина							
8	Своевременное и качественное оформление документации (см. Положение о ведении документации)	Результаты оперативного контроля. (схема №21 п.2)	Высокий уровень (без замечаний)	3			
			Средний уровень	2			
			Низкий уровень	1			
Взаимодействие с семьями воспитанников							
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на деятельность педагога	Результаты административного контроля	Отсутствие/наличие	5/0			

Согласен (не согласен)

подпись

ФИО

дата

Оценочный лист за период

Учитель-логопед _____

№ п/п	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Значение критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
Создание условий для овладения воспитанниками Образовательной программой дошкольного образования							
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды (РППС)	Результаты оперативного контроля (схема №14 (А)-п.1)	3-2,1 – высокий уровень	10			
			2-1,1 – средний уровень	8			
			1-0 – без изменений	6			
2	Наставничество. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	Наличие приказа о назначении наставником, копия плана работы и отчет о проведенной работе ***Баллы суммируются за каждого педагогического работника	За каждого молодого специалиста	5			
Забота о здоровье							
3	Отсутствие травм у воспитанников группы ОУ во время образовательного процесса	Документ прилагается мед. службой ОУ.	Отсутствие /наличие	5/0			
Реализация программы							
4	Участие ВОСПИТАННИКОВ группы ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	Копия грамоты, диплома, сертификата, заявка. Документы, подтверждающие роль педагога в подготовке воспитанников ***Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию), в сети Интернет	Районного уровня: Участие/ Победитель	5/8			
			Городского уровня: Участие/ Победитель	10/12			
			Всероссийского: Участие/ Победитель	14/18			
			Дистанционное: Победа (до трех грамот)	3			
			Победа (более трех)	5			
5	Участие ПЕДАГОГА в профессиональном конкурсе педагогического мастерства	Заявка, грамоты, приказы руководителя и т.д.	Районный уровень Участник/победитель	14/16			
			Городской уровень Участник/победитель	18/20			
6	Осуществление инновационной деятельности	Результаты оперативного контроля схема №14(А) п.4	Творческое	10			
			Систематическое	8			
			Эпизодическое	6			
7	Взаимодействие с педагогами	результаты оперативного контроля схема №14(А) п.5)	Творческое	10			
			Систематическое	8			
			Эпизодическое	6			
Исполнительская дисциплина							
8	Своевременное и качественное оформление документации группы	Результаты оперативного контроля. (схема №14(А) – п.2)	Высокий уровень (без замечаний)	5			
			Средний уровень	3			
			Низкий уровень	1			
Взаимодействие с семьями воспитанников							
9	9.1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на деятельность педагога	Результаты административного контроля	отсутствие /наличие	5/0			
	9.2. Консультирование родителей (законных представителей) детей, не посещающих лого группу	Журнал консультаций	До 7 консультаций/ более 7 консультаций	5/10			

Оценочный лист за период _____

Педагог дополнительного образования _____

№ п/п	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Значение критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
Создание условий для образовательного процесса							
1	Создание развивающей предметно - пространственной среды (РППС),	Результаты оперативного контроля (схема №20)	3-2,1 – <i>высокий уровень</i>	10			
			2-1,1 – <i>средний уровень</i>	8			
			1-0 – <i>без изменений</i>	6			
2	Наставничество. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	Наличие приказа о назначении наставником, копия плана работы и отчет о проведенной работе <i>*Баллы суммируются за каждого педагогического работника</i>	<i>За каждого молодого специалиста</i>	5			
Забота о здоровье							
3	Посещаемость воспитанниками группы ОУ за отчетный период	Ведомость посещаемости и заболеваемости за отчетный период	Ранний возраст: 0,69 – 0,40	10			
			0,39-0,28	8			
			0,27 – 0,2	6			
			0,2	4			
			<i>Менее 0,1</i>	0			
			Группы 3-7 лет: 1-0,7	10			
			0,69-0,40	8			
			0,39-0,28	6			
			0,27-0,10	4			
			<i>Менее 0,10</i>	0			
4	Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы ОУ	Низкий по сравнению со средним по Учреждению уровень заболеваемости воспитанников группы <i>* Документ прилагается мед. службой ОУ, (Журнал заболеваемости и медицинских отводов)</i>	Ранний возраст: Снижение более 5%	10			
			на том же уровне	5			
			Увеличение более 5%	0			
			Группы 3-7 лет: Снижение более 10%	10			
			На том же уровне	5			
5	Отсутствие травм у воспитанников группы во время образовательного процесса	Документ прилагается мед. службой ОУ.	Отсутствие/наличие	5/0			
Результаты освоения программы							
6	Участие ВОСПИТАННИКОВ группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях <i>*Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию),</i>	Копия грамоты, диплома, сертификата, заявка. Документы, подтверждающие роль педагога в подготовке воспитанников в сети Интернет	Районного уровня: Участие/ Победитель	5/8			
			Городского уровня: Участие/ Победитель	10/12			
			Всероссийского: Участие/ Победитель	14/18			
			Дистанционное: Победа (до трех грамот)	3			
7	Участие ПЕДАГОГА в профессиональном конкурсе педагогических достижений	Заявка, грамоты, приказы руководителя и т.д.	Районный уровень Участник/победитель	14/16			
			Городской уровень Участник/победитель	18/20			
			Победа (более трех)	5			
Исполнительская дисциплина							
8	Своевременное и качественное оформление документации группы (см. Положение о ведении документации)	Результаты оперативного контроля. (схема №19)	Высокий уровень (без замечаний)	3			
			Средний уровень	2			
			Низкий уровень	1			
Взаимодействие с семьями воспитанников							
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на деятельность педагога	Результаты административного контроля	<i>Отсутствие/наличие</i>	5/0			

подпись	ФИО	дата
---------	-----	------

Оценочный лист за период _____
Старший воспитатель _____

№ п/п	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев (портфолио)	Значение критерия	баллы	само-оценка	Оценк а комис-сии	приме-чание
1	Результативность образовательной деятельности						
	1.1. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	Результаты анкетирования в рамках ВСОКО.	50-74%	8			
			75-90%	9			
			91-100%	10			
	1.2. Организация и расширение сетевого взаимодействия	Договоры, программы, планы работы	Наличие /отсутствие	10/0			
	1.3. Наличие и реализация в ОУ дополнительных программ.	Договоры, программы, планы работы	Наличие/отсутствие	10/0			
	1.4. Рейтинг учреждения в результате НСОКО	Данные НСОКО	Вхождение в десятку /больше 10	10/6			
	1.5. Информационная обеспеченность образовательного процесса	периодическое обновление, до-полнение сайта	обновление/ на том же уровне	5/3			
2	Организация мероприятий по повышению профессиональной компетенции участников образова-тельного процесса (Развитие кадрового потенциала)						
	2.1. Аттестация Положительная динамика количе-ства аттестованных педагогов	Справка по учреждению на ос-нове распоряжения АК КО	Динамика(+)	10			
			На том же уровне	8			
	2.2. Повышение квалификации Отсутствие педагогов, не прошед-ших КПК за последние 3 года	Справка по учреждению на ос-нове копий документов о повы-шении квалификации	Отсутствие/ присутствие	10/5			
	2.3. Организация наставниче-ства . Эффективная организация системы работы с молодыми педа-гогами	Наличие приказа о назначении наставником, копия плана работы и отчет о проведенной работе	Баллы суммируются за каждого педагоги-ческого работника	5			
	2.4. Обучение Организация работы по внутри-фирменному обучению педагогов по повышению педагогических компетенций (открытые занятия, семинары, тренинги и т.п.) **Баллы суммируются за каждое мероприятие	Приказ руководителя, протоколы, и т.д., подтверждающих участие педагогов	Систематически	8			
			Эпизодически	6			
3	Методическое сопровождение образовательного процесса в ГБДОУ						
	3.1. Пополнение методического и библиотечного фонда	Список методической литера-туры, пособий	Динамика(+)	10			
			На том же уровне	8			
	3.2. Эффективное руководство со-зданием развивающей предметно - пространственной среды (РППС) в группах	Результаты контроля (сводная таблица по всем группам, сред-ний результат)	3-2,1 – высокий уровень 2-1,1 – средний уровень 1-0 – без изменений	10 8 6			
4	Организация работы по инновационной деятельности образовательного учреждения						
	3.4. Организация распространения опыта работы ГБДОУ (открытые занятия, публикации, выступления, презентации, участие в фестива-лях, студенты – практиканты при наличии договора и т.д.)	Документальное подтверждение (сертификаты, свидетельства, гра-моты, благодарности и т.п.)	Районный уровень Городской уровень Всероссийский Дистанционное до трёх - 3 балла, бо-лее трёх -5 баллов	8 10 12 3/5			
5	Исполнительская дисциплина						
	Наличие своевременно и каче-ственно оформленной методиче-ской документации	Результаты административного контроля	без замечаний 1-2 замечания грубые нарушения.	10 5 0			
6	Забота о здоровье						
	5.1. Отсутствие травм у воспитанни-ков групп ОУ во время образова-тельного процесса	Документ прилагается мед. службой ОУ.	Отсутствие/наличие	10/0			
	5.2. Организация мероприятий физ-культурно-оздоровительной направленности	Планы, программы	Систематически Эпизодически	8 6			

Согласен (не согласен)

подпись

ФИО

дата

7						
Результативность освоения образовательных программ						
6.1. Участие ВОСПИТАННИКОВ ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	Справка по учреждению на основе копий грамот, дипломов, сертификатов и т.п. *Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию) **При наличии документов за участие (победу) в мероприятиях физкультурно-оздоровительной направленности +5 баллов	Районный уровень: Участие/ Победитель	3/5			
		Городской уровень: Участие/ Победитель	7/10			
		Всероссийский уровень: Участие/ Победитель	12/15			
6.2. Участие ПЕДАГОГОВ в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	Заявка, грамоты, приказы руководителя и т.д.	Районный уровень: Участие/победитель	14/16			
		Городской уровень: Участие/победитель	18/20			
6.3. Участие в независимых сертифицированных исследованиях, работа в качестве эксперта, члена жюри и т.п.	Документальное подтверждение (сертификат, свидетельство, грамота и т.п.)	Районный уровень	4			
		Городской уровень	8			
		Всероссийский уровень	10			
8						
Взаимодействие с семьями воспитанников						
7.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны на деятельность педагогов групп	Результаты административного контроля	отсутствие жалоб	10/0			
7.2. Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	При наличии подтверждающего документа		2			
Итого						

Согласен (не согласен)

подпись

ФИО

дата

Оценочный лист за период _____

Заместителя заведующего по УВР _____

№	Показатель критерия	Подтверждение показателей критериев	Значение критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
1	Результативность образовательной деятельности						
	1.1. Удовлетворенность качеством образовательных услуг	Результаты анкетирования в рамках ВСОКО.	50-74% 75-90% 91-100%	1 2 3			
	1.2. Организация и расширение сетевого взаимодействия для реализации вариативной части образовательной программы.	Договоры, программы, планы работы	Наличие/отсутствие	3/0			
	1.3. Наличие и реализация в ОУ дополнительных образовательных программ.	Договоры, программы, планы работы	Наличие/отсутствие	3/0			
	1.4. Рейтинг учреждения в результате НСОКО	Данные НСОКО	Вхождение в десятку/больше 10	3			
2	Уровень управленческой деятельности						
	2.1. Эффективное функционирование системы стимулирования участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие/наличие	3/0			
	2.2. Качественное руководство работой коллегиального органа управления ГБДОУ (педагогический совет)	Результаты административного контроля	В ГБДОУ детский сад №38	1-3			
	2.3. Отсутствие замечаний в актах, оформляемых представителями проверяющих органов по результатам плановых и внеплановых проверок	Акты проверок	Отсутствие /наличие	3/0			
3	Организация мероприятий по повышению профессиональной компетенции участников образовательного процесса (развитие кадрового потенциала)						
	3.1. Аттестация Положительная динамика количества аттестованных педагогов	Справка по учреждению на основе распоряжения АК КО	Динамика/ На том же уровне	3/2			
	3.2. Повышение квалификации Отсутствие педагогов, не прошедших КПК за последние 3 года	Справка по учреждению на основе копий документов о повышении квалификации	Отсутствие/ присутствие	3/0			
	3.3. Обучение Организация работы по внутрифирменному обучению педагогов по повышению педагогических компетенций (открытые занятия, семинары, тренинги и т.п.) **Баллы суммируются за каждое мероприятие	Приказ руководителя, протоколы, и т.д., подтверждающих участие педагогов	Систематически	3			
			Эпизодически	2			
4	Методическое сопровождение образовательного процесса ГБДОУ в рамках единого образовательного пространства						
	4.1. Организация работы по инновационной деятельности образовательного учреждения	Приказы, сертификаты, свидетельства, грамоты, благодарности и т.п.	Динамика(+)/ На том же уровне	3/1			
	4.2. Эффективное функционирование внутренней системы оценки качества работы ГБДОУ (ВСОКО)	Сводный отчет	Динамика(+)/ На том же уровне	3/1			
	4.3. Эффективное руководство созданием развивающей предметно - пространственной среды (РППС) в группах	Результаты контроля (сводная таблица по всем группам, средний результат)	3-2,1 – высокий уровень	3			
			2-1,1 – средний уровень	2			
			1-0 – без изменений	1			
	4.4. Распространение опыта работы ГБДОУ (Публикации, выступления, презентации, студенты – практика при наличии договора, и т.д.)	Документальное подтверждение (сертификат, свидетельство и т.п.),	Районный уровень	1			
			Городской уровень	2			
			Всероссийский ур.	3			
			Дистанционное (интернет-сайтах)	3			
	4.5. Участие в независимых сертифицированных исследованиях, работа в качестве эксперта, члена жюри и т.п.	Приказ, сертификаты, грамоты, благодарности и т.д.	Районный уровень	1			
			Городской уровень	2			
			Всероссийский уровень	3			

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

5	Исполнительская дисциплина						
	Наличие своевременно и качественно оформленной методической документации	Результаты административного контроля	<i>без замечаний</i>	3			
			<i>1-2 замечания</i>	2			
			<i>грубые нарушения.</i>	0			
6	Забота о здоровье						
6.1. Отсутствие травм у воспитанников групп ОУ во время образовательного процесса	Документ прилагается мед. службой ОУ.	<i>Отсутствие/наличие</i>	3/0				
		6.2. Организация мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности	Планы, программы,	<i>Систематически</i>	3		
				<i>Эпизодически</i>	2		
7	Взаимодействие с семьями воспитанников						
7.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на деятельность педагогов	Результат административного контроля	<i>отсутствие /наличие</i>	3/0				
		7.2. Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	При наличии подтверждающего документа	2			
ИТОГО							

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

Приложение №2
**Показатели эффективности деятельности
(Оценочные листы)**

Не педагогических работников

Оценочный лист за период _____
 Заместитель заведующего по АХЧ _____

№	Показатель критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
1.	Высокий уровень управленческой деятельности				
	1.1. Самостоятельность и оперативность в решении хозяйственных вопросов.	1-3			
	1.2. Укрепление материально-технической базы ГБДОУ	1-3			
	1.3. Отсутствие замечаний внутреннего Административного контроля	1-3			
	1.4. Отсутствие замечаний внешнего контроля в актах, оформляемых представителями проверяющих органов по результатам плановых и внеплановых проверок	1-3			
2	Исполнительская дисциплина				
	2.1. Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации.	1-3			
	2.2. Качественное выполнение требований СанПин	1-3			
	2.3. Выполнение правил ОТ, ГО и ЧС, пожарной безопасности	1-3			
3	Высокий уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики				
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3			
	ИТОГО				

Оценочный лист за период _____
 Администратор платных услуг _____

№	Показатель критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей				
	1.1. Результативная работа с родителями (информация родителей о порядке предоставления и перечне услуг в ДООУ, консультативная помощь, организация родительских собраний)	1-3			
	1.2. Качественное методическое сопровождение (высокий уровень выполнения учебных планов, программ, контроля качества работы непосредственно подчиненных ему работников)	1-3			
	1.3. Отсутствие замечаний внутреннего Административного контроля	1-3			
	1.4. Отсутствие замечаний внешнего контроля в актах, оформляемых представителями проверяющих органов по результатам плановых и внеплановых проверок	1-3			
2	Исполнительская дисциплина				
	2.1. Высокое качество ведения документации по реализации дополнительного образования, ведения финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции	1-3			
	2.2. Качественное выполнение требований СанПин	1-3			
	2.3. Выполнение правил ОТ, ГО и ЧС, пожарной безопасности	1-3			
3	Высокий уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики				
	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3			
	ИТОГО				

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

№	Показатель критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей				
	1.1.Своевременное и качественное исполнение ПФХД, своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	1-3			
	1.2. Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, взаимодействие с ГУ ЦБ, Служба заказчика, УКФ, Казначейство	1-3			
	1.3. Отсутствие замечаний внутреннего Административного контроля	1-3			
	1.4. Отсутствие замечаний внешнего контроля в актах, оформляемых представителями проверяющих органов по результатам плановых и внеплановых проверок	1-3			
2	Исполнительская дисциплина				
	2.1.Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации.	1-3			
	2.2.Качественное выполнение требований СанПин	1-3			
	2.3.Выполнение правил ОТ, ГО и ЧС, пожарной безопасности	1-3			
3	Высокий уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики				
	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3			
	ИТОГО				

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

Оценочный лист за период _____

Помощник воспитателя _____

№	Показатель критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей				
	1.1.Присмотр за детьми в тихий час во время отсутствия воспитателя по уважительной причине	1-3			
	1.2.Систематическая помощь в одевании и раздевании детей, сопровождение детей в бассейн, на прогулку	1-3			
	1.3. Участие в образовательном процессе, в преобразовании развивающей среды в группе, обновление инвентаря	1-3			
	1.4. Помощь в организации дополнительных образовательных услуг	1-3			
	1.5. Отсутствие замечаний внутреннего Административного контроля	1-3			
2	Забота о здоровье детей				
	2.1. (д/сад) Посещаемость воспитанников группы(при наполняемости свыше 30 воспитанников) <i>свыше 85%</i> <i>свыше 70%</i>	3 2			
	2.2. (ясли) Посещаемость воспитанников группы <i>свыше 75%</i> <i>свыше 60%</i>	3 2			
3	Исполнительская дисциплина				
	3.1.Выполнение правил ОТ, ГО и ЧС, пожарной безопасности	1-3			
4	Высокий уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики				
	4.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3			
	ИТОГО				

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

Оценочный лист за период _____

Шеф-повар, повар _____

№	Показатель критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей				
	1.1. Разработка и приготовление отдельных блюд меню для детей (аллергиков)	1-3			
	1.2. Строгое выполнение закладки по меню-требованию и сроков приготовления пищи.	1-3			
	1.3. Отсутствие замечаний внутреннего Административного контроля	1-3			
	1.4. Отсутствие замечаний, предписаний по вине работника при проверке внешних проверяющих	1-3			
2	Исполнительская дисциплина				
	2.1. Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранения суточных проб, отслеживание технологических карт на рабочий день	1-3			
	2.2. Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПин	1-3			
	2.3. Выполнение правил ОТ, ГО и ЧС, пожарной безопасности	1-3			
3	Высокий уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики				
	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3			
	ИТОГО				

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

Оценочный лист за период _____
 Кладовщик _____

№	Показатель критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей				
	1.1 Своевременная подача заявок на поставку продуктов питания и контроль за их реализацией в соответствии с договором.	1-3			
	1.2. Качественный и оперативный об-счет меню требований в количественном и суммарном выражении, составление меню- раскладки на каждый день	1-3			
	1.3. Отсутствие замечаний внутреннего Административного контроля	1-3			
	1.4. Отсутствие замечаний, предписаний по вине работника при проверке внешних проверяющих	1-3			
2	Исполнительская дисциплина				
	2.1. Качественное и оперативное выполнение правил оформления, учета, хранения, движения документов	1-3			
	2.2. Качественное содержание складских помещений в соответствии с требованиями СанПин	1-3			
	2.3. Выполнение правил ОТ, ГО и ЧС, пожарной безопасности	1-3			
3	Высокий уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики				
	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3			
	ИТОГО				

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

Оценочный лист за период _____
 Кухонный рабочий, мойщик посуды _____

№	Показатель критерия	баллы	само- оценк а	Оценка комис- сии	примеча- ние
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей				
	1.1 Качественное и своевременное проведение текущих и генеральных уборок	1-3			
	1.2. Проведение качественной, оперативной и своевременной мойки посуды				
	1.3. Отсутствие замечаний внутреннего Административного контроля	1-3			
	1.4. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (во время проверки)	1-3			
2	Исполнительская дисциплина				
	2.1. Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей,	1-3			
	2.2. Соблюдение правил личной гигиены, качественное содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПин	1-3			
	2.3.Выполнение правил ОТ, ГО и ЧС, пожарной безопасности	1-3			
3	Высокий уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики				
	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3			
	ИТОГО				

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

Оценочный лист за период _____
 Медицинские работники, обслуживающие бассейн
 (медицинская сестра, врач) _____

№	Показатель критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей				
	1.1. Результативная работа по снижению заболеваемости, улучшению посещаемости детей	1-3			
	1.2. Инициатива и эффективная помощь воспитателям при организации совместной деятельности с детьми. Участие в проведении здоровьесберегающих мероприятиях. Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	1-3			
	1.3. Отсутствие замечаний внутреннего Административного контроля	1-3			
	1.4. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (во время проверки)	1-3			
2	Исполнительская дисциплина				
	2.1. Качественное ведение документации	1-3			
	2.2. Образцовое состояние помещений и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	1-3			
	2.3. Выполнение правил ОТ, ГО и ЧС, пожарной безопасности	1-3			
3	Высокий уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики				
	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3			
	ИТОГО				

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

Оценочный лист за период _____
 Машинист по стирке и ремонту белья, костелянша _____

№	Показатель критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей				
	1.1 Качественная и оперативная стирка, кипячение белья с использованием дезинфицирующих средств, стиральных порошков, глажение спецодежды с использованием увлажнения, использование дезинфицирующих средств	1-3			
	1.2. Мелкий ремонт белья, спецодежды вручную и на швейной машине, выполнение швейных работ	1-3			
	1.3. Четкий контроль, сохранность белья	1-3			
	1.4. Отсутствие замечаний внутреннего и внешнего контроля	1-3			
2	Исполнительская дисциплина				
	2.1. Качественное ведение документации	1-3			
	2.2. Образцовое состояние помещений и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	1-3			
	2.3. Выполнение правил ОТ, ГО и ЧС, пожарной безопасности	1-3			
3	Высокий уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики				
	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3			
	ИТОГО				

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

Оценочный лист за период _____
 Младшего обслуживающего персонала (МОП) - уборщик служебных и производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

№	Показатель критерия	баллы	само-оценка	Оценка комиссии	примечание
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей				
	1.1. Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении ДОУ, оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	1-3			
	1.2. Сохранность имущества (здания, ограждения, спортивного и игрового оборудования на участке и в здании) Укрепление материально-технической базы ГБДОУ	1-3			
	1.3. Отсутствие замечаний внутреннего Административного контроля	1-3			
	1.4. Отсутствие замечаний, предписаний по вине работника при проверке внешних проверяющих	1-3			
2	Исполнительская дисциплина				
	2.1. Качественное ведение документации	1-3			
	2.2. Образцовое состояние помещений и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	1-3			
	2.3. Выполнение правил ОТ, ГО и ЧС, пожарной безопасности	1-3			
3	Высокий уровень корпоративной культуры, соблюдение Кодекса этики				
	3.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3			
	ИТОГО				

Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____

	Самоана- лиз	Оценка ко- миссии	Примечание
Выполнение государственного задания до 20% количество групп в ОУ до 5 - до 5% количество групп в ОУ от 6 до 10 - до 10% количество групп в ОУ от 11 до 18 - до 15% количество групп в ОУ от 19 и более - до 20%	20%		
Выполнение требований действующего законодательства (предписания надзорных органов, кроме инспекции КО) до 15% нарушения, возникшие по вине руководителя - 0 наличие нарушений капитального характера, требующих значительных временных и материальных затрат - до 3% отсутствие предписаний по результатам проверок - до 7% исполнительская дисциплина - до 5%	15% ;	Копии предписаний направляйте сканом вместе с критериями	отсутствие предписаний по результатам проверки КО, пожарная инспекция- 7 %
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности - до 2% отсутствие - до 2% наличие кредиторской задолженности по вине руководителя - 0	2%		
Показатель средней заработной платы - до 10% выполнение - до 10% превышение уровня средней з/п или невыполнение по вине руководителя - 0	10%		
Подготовка к новому учебному году - до 15% <i>только за второе полугодие</i> получение актов к новому учебному году в соответствии с графиком - до 8% получение актов к новому учебному году в соответствии с графиком ДОУ (ГЧП) - до 5% своевременное завершение ремонтных работ - до 5% своевременное выполнение плана закупок и отсутствие нарушений 44-ФЗ - до 2%	10% (получение актов к новому учебному году в соответствии с графиком - до 8%, своевременное выполнение плана закупок и отсутствие нарушений 44-ФЗ - до 2%)
Обеспечение комплексной безопасности МАХ - 5% обеспечение антитеррористической укреплённости- до 5% невыполнение мероприятий по обеспечению комплексной безопасности ОУ - 0	5%		

<p>Эффективное управление структурными/инфраструктурными подразделениями до 20%</p> <p>бассейн – до 2%</p> <p>наличие 2 и более зданий – до 9%</p> <p>самостоятельная бухгалтерия – до 5%</p> <p>сетевое взаимодействие по договорам с иными госучреждениями, общественными организациями только регионального и федерального уровня (при наличии сетевой программы) более 3 договоров – до 4%</p>	11%		(бассейн – до 2% наличие 2 и более зданий – до 9%)
<p>Снижение коэффициента травматизма по сравнению с предыдущим полугодием в % отношении (за исключением несчастных случаев) – до 10%</p> <p>отсутствие травматизма -10%</p> <p>наличие травматизма -0</p>	10%		отсутствие травматизма -
<p>Наличие победителей среди воспитанников регионального всероссийского, международного уровня предметных олимпиад, фестивалей, конкурсов, конференций и т.д. до 10%</p> <p>победы воспитанников международного и всероссийского уровня при их личном участии (более 3 детей) – до 8%</p> <p>победы воспитанников международного и всероссийского уровня при их дистанционном участии (более 7 детей) - до 5%</p> <p>победы воспитанников регионального уровня при их личном участии более (более 3 детей) – до 7%</p> <p>победы воспитанников регионального уровня при дистанционном участии (более 7 детей)– до 3%</p> <p>победы воспитанников районного уровня при их личном участии (более 3 детей) - до 3%</p>	15%		Победы всерос.ур (дистанц) – 12 дипломов Регион.ур – 4 диплома Районного ур.личное участие – победа 1 диплом +4 участника
<p>Участие в независимых сертифицированных исследованиях (TIMSS, PISA и т.п.) до 5%</p>			
<p>Личное участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри, творческих группах, в работе районной комиссии по комплектованию ДОУ и т.д. до 10 %</p> <p>Участие – до 5%; член комиссии – до 10%</p> <p>ДОУ, имеющие приоритет до 5%</p>			

<p>Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы –10% (призовое место) победы воспитанников международного и всероссийского уровня при их личном участии (более 3 детей) – до 8% победы воспитанников международного и всероссийского уровня при их дистанционном участии (более 7 детей) - до 5% победы воспитанников регионального уровня при их личном участии более (более 3 детей) – до 7% победы воспитанников регионального уровня при дистанционном участии (более 7 детей)– до 3% победы воспитанников районного уровня при их личном участии (более 3 детей) - до 3%</p>	<p>5%</p>		<p>Победы Всерос. уровня (дистанц.)- 10 дипломов</p>
<p>Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний Управления по надзору КО до 10% отсутствие подтвержденных/обоснованных жалоб - до 10% наличие подтвержденных/обоснованных жалоб - 0</p>	<p>10%</p>		<p>отсутствие подтвержденных/обоснованных жалоб</p>
<p>Информационная обеспеченность образовательного процесса до 10% наличие сайта, отвечающего требованиям законодательства - до 5% участие и получение призового места в независимых экспертизах сайтов, конкурсах - до 5%</p>	<p>5% - наличие сайта</p>		<p>Результаты НСОКО (по району- 14 место, по городу- 171) +скриншот</p>

<p>Развитие кадрового потенциала до 12%</p> <p>1. количество групп в ОУ до 10: аттестация работников 1% <u>победители</u> в проф. конкурсах - до 1% повышение квалификации - до 1% более 3 педагогических вакансий более 3 мес. - 0; в остальных случаях - 1%</p> <p>количество групп в ОУ от 11 до 18: аттестация работников - до 2% условия для участия в проф. конкурсах (победители) - до 2% повышение квалификации - до 2% более 3 педагогических вакансий более 3 мес. - 0, в остальных случаях - до 2%</p> <p>количество групп в ОУ от 19 и более: аттестация работников - до 3% условия для участия в проф. конкурсах (победители) - до 3% повышение квалификации - до 3% 4 и более 3 педагогических вакансий более 3 мес.-0; в остальных случаях до 3%</p>	<p>12%</p>		<p>Аттестация работников – 8 человек Проф. конкурсы дистанционные (победители) – 14 дипломов Повыш.квалификации: переподготовка – 6 человек, курсы повыш.квифиф. – 4 человека</p>
<p>Организация системы работы с молодыми педагогами (наставничество) до 10%</p> <p>количество групп в ОУ до 10: доля педагогов в возрасте до 35 лет от 5% до 10% - до 2%</p> <p>доля педагогов в возрасте до 35 лет более 10% - до 3%</p> <p>количество групп в ОУ от 11 до 18: доля педагогов в возрасте до 35 лет от 5% до 10%- до 3%</p> <p>доля педагогов в возрасте до 35 лет более 10% - до 4%</p> <p>количество групп в ОУ от 11 до 18: доля педагогов в возрасте до 35 лет от 5% до 10% - до 4%</p> <p>доля педагогов в возрасте до 35 лет более о 10% - до 5%</p>	<p>5%</p>		
<p>Инновационная деятельность учреждения – до 30%</p> <p>РОЭП до 5%</p> <p>ГОЭП до 10%</p> <p>участие <u>детского сада</u> в конкурсах инновационных продуктов – до 5%; представление опыта инновационной деятельности учреждения (семинары, конференции и т.п. районного и городского уровня) - до 5%</p>	<p>15%</p>		<p>(ГОЭП- 10% -подано заявление. документы придут на этой неделе или в начале следующей. работаем с мая месяца, в Москве долго оформляются ; районное мероприятие представление ГОЭП с участием -5%)</p>
<p>ИТОГО</p>			

Ознакомлен. Согласен (не согласен) (ФИО) _____ (подпись) _____