

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №59
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-
личностному развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:

Решением Общего собрания работников
ГБДОУ детского сада № 59 Кировского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 09.01.2023

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ГБДОУ детским садом № 59
Кировского района Санкт-Петербурга
_____И.П.Князева
Приказ № 1 п.11 от 09.01.2023

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГБДОУ детского сада № 59 Кировского района
Санкт-Петербурга
Королева О.В. _____
Протокол № 1 от 09.01.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 59 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-личностному развитию детей
Кировского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 59 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга (далее по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» с изменениями, Постановления Правительства СПб «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций» от 08.04.2016 года № 256, распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников ГОУ, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. (с изменениями и дополнениями)», распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», распоряжению администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 № 2640-р «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности ГОУ, подведомственных администрации Кировского района Санкт-Петербурга», Устава ГБДОУ детский сад № 59 Кировского района Санкт-Петербурга, Коллективного договора между администрацией ГБДОУ детский сад № 59 Кировского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения, Положения о системе оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 59 Кировского района Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников Государственного бюджетного дошкольного

образовательного учреждения детский сад № 59 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением по социально-личностному развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Образовательное учреждение).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников Образовательного учреждения, принимаются Решением Общего собрания работников Образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсационного, стимулирующего характера.

2.1. Виды выплат: компенсационные доплаты, стимулирующие надбавки.

2.1.1. компенсационные доплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

2.1.2. стимулирующие надбавки:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ОУ;
- премии:

2.2. Целью выплат компенсационного, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы Образовательного учреждения, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсационного характера является установление работникам Образовательного учреждения доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

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

2.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок. Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок. Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы. Материальная помощь работникам может быть выплачена из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений. Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в образовательном учреждении создается Комиссия (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.4. настоящего Положения.

2.4. Комиссия избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа работников образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии утверждается приказом заведующего образовательного учреждения. Комиссия избирается сроком на три года.

Основной задачей Комиссии является: оценка эффективности и результативности деятельности всех работников ОУ на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

На основании письменного решения Комиссии (Протокол) издается приказ заведующего образовательного учреждения о назначении и размере выплат.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением.

2.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплат):

3.1. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).

3.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок в процентах к должностным окладам. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

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

3.4. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом заведующего образовательного учреждения.

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с вынесением дисциплинарных взысканий;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

3.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере См. ст.153 ТК РФ	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
2. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
3. За работу в неблагоприятных условиях по результатам специальной оценки труда	Повышенная оплата труда См. ст. 147 ТК РФ	Тяжесть трудового процесса

3.7.2. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты (в процентах)
Ежемесячные доплаты		
За общественную работу в интересах всего образовательного учреждения	сотрудники детского сада	5% от базовой единицы
Работа с электронными базами, программами на сайтах.	сотрудник детского сада	10% от базовой единицы
За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ОУ	сотрудник детского сада	5% от базовой единицы
За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами («Параграф», bus.gov.ru. сайт ПК)	работник детского сада	20% от базовой единицы
За ведение совместных торгов	специалист по закупкам.	50% от базовой единицы
За дежурства в выходные и праздничные дни	сотрудники детского сада	10% от базовой единицы
За ведение и сопровождение сайта образовательного учреждения, группы VK	сотрудник детского сада	10% от базовой единицы
Ведение баз данных и программных комплексов (военского учета, мобилизации, ГО и ЧС и др.)	сотрудник детского сада	10% от базовой единицы
Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ДОУ, в том числе праздников, соревнований, конкурсов	сотрудники детского сада	3% от базовой единицы
За работу в общественных: комиссиях: совет по питанию; совет ГБДОУ; комиссия материального стимулирования; комиссии профсоюзной организации и др.	сотрудники детского сада	3% от базовой единицы
За работу по благоустройству территории ГБДОУ: озеленение, покраска оборудования.	сотрудники детского сада	5% от базовой единицы
За организацию питания работников ГБДОУ	кладовщик	5% от базовой единицы
Проведение работ по подготовке к новому учебному году: мелкий ремонт помещений, уборка после ремонта	сотрудники детского сада	10% от базовой единицы
Выполнение работ по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс	председатель ППО	10% от базовой единицы

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 4 – надбавка) устанавливается для всех категорий работников ОУ (как в должности «воспитатель», категории «Прочие педагогические работники» так и в должности «руководитель III уровня», «Специалисты», «Служащие», Вспомогательный персонал» и «Рабочие»)

4.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения оцениваются в баллах.

Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки по баллам устанавливается:

- ☐ руководителю III уровня, педагогическим работникам, прочим специалистам и младшему обслуживающему персоналу: ежемесячно за фактически отработанное время в период с 1 марта по 31 августа (1 полугодие); с 1 сентября по 28 февраля (2 полугодие).

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по установлению стимулирующих, компенсационных выплат ОУ не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности педагогический работник формирует лист самоанализа по схеме, предложенной Комиссией по установлению стимулирующих, компенсационных выплат ОУ, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в листе самоанализа подтверждающие документы.

4.1.6. Персональный лист самоанализа сдается педагогическим работником в Комиссию по материальному стимулированию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода. 4.1.7. Комиссия рассматривает представленные листы самоанализа с подтверждающими документами и формирует сводный «бальный» список работников.

4.1.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные недостоверные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.1.9. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Совета Образовательного учреждения и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.1.10. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.1.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;
- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников

4.1.11. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

4.1.12. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

4.1.13. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода, за фактически отработанное время на одну ставку.

4.1.14. К педагогическим работникам могут, применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях:

0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;

0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;

0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных, или недостоверных сведений.

4.2. Премирование работников образовательного учреждения

4.2.1. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

4.2.2. Единовременная премия может устанавливаться:

- К юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет).
- К юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет)
- К праздникам: (праздниками считаются Новый год, День дошкольного работника, День защитника Отечества, Международный женский день).

Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

4.2.3. Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
- совершенствование МТБ, ремонт групп и помещений собственными силами

4.2.4. Единовременная премия может быть выплачена на основании приказа заведующего образовательного учреждения с учетом письменного решения (Протокола) Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

4.2.5. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят руководитель образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган. Основанием для формирования предложения руководителя образовательного учреждения о размере премиальных выплат воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение старшего воспитателя. Основанием для формирования предложения руководителя образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу является письменное мнение заведующего хозяйством.

4.2.6. Размер премии работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

4.2.7. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с учетом личного вклада в деятельность образовательного учреждения.

4.2.8. При наличии дисциплинарных взысканий единовременная премия работникам не может быть выплачена.

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

5.5. Материальная помощь выплачивается из средств, полученных образовательным учреждением от оказания платных образовательных услуг или иной приносящей прибыль деятельности, предусмотренной уставом. Из бюджетных средств материальная помощь оказываться не может.

Приложение № 1 к Положению о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 59 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности руководителя	Перио дично сть	Размеры выплаты
1	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга	Отчет о выполнении	Выполнение образовательных программ реализуемых в дошкольной образовательной организации; сохранение контингента обучающихся. При выполнении 95% и выше.	ежеме сячно	3 балла

2	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	Отсутствие (наличие) предписаний	Отсутствие (наличие) предписаний надзорных органов, нарушений, выявленных в ходе проверки контролирующими органами, дисциплинарных взысканий и подтверждающихся жалоб граждан	ежемесячно	до 3 баллов (минус 3 балла)
3	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду	Отсутствие травм	Отсутствие травм во время образовательного процесса	ежемесячно	до 5 баллов
4	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях	Наличие призовых мест в мероприятиях	Активное участие в подготовке воспитанников	ежемесячно	3 балла
5	Участие в экспертных комиссиях, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровне	Разработка и внедрение в практику работы инновационных идей, новых педагогических технологий, Участие в профессиональных конкурсах, творческих группах. Методических объединениях, в работе жюри. Выступление на конференциях, семинарах. Отзывы, благодарности.	Распространение педагогического опыта, способствующего повышению имиджа учреждения	ежемесячно	3 балла
6	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Система физкультурно-оздоровительной работы	Создание условий для качественной физкультурно-оздоровительной работы	ежемесячно	3 балла

7	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний, Управление по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Комитета по образованию на организацию образовательного процесса в учреждении	Отсутствие (наличия) подтвержденных жалоб	Отсутствие (наличие) подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний, Управление по надзору и контролю за соблюдением законодательства в области образования Комитета по образованию на организацию образовательного процесса в учреждении	ежемесячно	3 балла (минус 3 балла)
8	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Обновление информации на официальном сайте, использование программного обеспечения в управленческой деятельности	Наличие сайта в соответствии с требованиями, наличие программного обеспечения в управленческой деятельности	ежемесячно	3 балла
9	Развитие кадрового потенциала (на основании постановления Правительства СПб, распоряжение КО)	Отчет о выполнении	Аттестация педагогических работников (процент подтвердивших категорию из общего числа подавших заявление на аттестацию), создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, отсутствие педагогических работников, не прошедших повышения квалификации за прошедшие 5 лет, отсутствие педагогических вакансий	ежемесячно	3 балла
10	Организация системы работы с молодыми педагогами	Организация наставничества	Наличие педагогов в возрасте до 30 лет	ежемесячно	3 балла

11	Интенсивность работы	Увеличение нагрузки	Увеличение нагрузки, выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки; работа не входящая в круг основных обязанностей (работа с БД «Параграф ДОУ», мобилизационная подготовка, воинский учет, гражданская оборона, охрана труда)	ежемесячно	3 балла
----	----------------------	---------------------	--	------------	---------

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности руководителя	Периодичность	Размеры выплаты
1	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	Отсутствие (наличие) предписаний	Отсутствие (наличие) предписания надзорных органов, нарушений, выявленных в ходе проверки контролирующими органами, дисциплинарных взысканий и подтверждающих жалоб граждан	ежемесячно	до 5 баллов (минус 5 баллов)
2	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности		Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	ежемесячно	до 5 баллов
3	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Акт о готовности образовательного учреждения к новому учебному году	Наличие акта, полученного в срок, установленный Министерством Образования и Науки РФ	ежемесячно	до 5 баллов
4	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности образовательного учреждения	Акты обслуживающих организаций	В соответствии с критериями паспорта безопасности, организация мер по антитеррористической защите	ежемесячно	до 5 баллов
5	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду.	Отсутствие травм	Отсутствие травм во время образовательного процесса	ежемесячно	до 5 баллов
6	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей	Отсутствие (наличие) подтвержденных	Отсутствие (наличие) подтвержденных жалоб потребителей	ежемесячно	до 5 баллов (минус 5)

	образовательных услуг и предписаний. Управления по надзору и контролю за соблюдением Законодательства в области образования Комитета по образованию на организацию образовательного процесса в учреждении	жалоб	образовательных услуг и предписаний. Управления по надзору и контролю за соблюдением Законодательства в области образования Комитета по образованию на организацию образовательного процесса в учреждении		баллов)
7	Интенсивность работы	Увеличение нагрузки	Увеличение нагрузки, выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки, работа, не входящая в круг основных обязанностей (работа с автоматизированной информационной системой государственных закупок Санкт-Петербурга, гражданская оборона, ведение охраны труда, эвакуации)	ежемесячно	до 5 баллов
8	Рациональное эффективное использование энергетических, тепловых и вводных ресурсов	отсутствие замечаний		ежемесячно	до 5 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогического работника

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности педагогического работника	Периодичность	Размеры выплаты
1.	Уровень овладения воспитанником ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Результаты мониторинга (оценка индивидуального развития детей)	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	ежемесячно	1 балл
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Подготовка воспитанников к участию в конкурсах (протокол, заявка и др.)	Мероприятия районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	ежемесячно	1 балл – районный уровень, 2 балла – городской уровень

3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Описание, фото и т.д.	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	ежемесячно	1 балл
		Описание проектов по здоровьесбережению	Внедрение проектов, направленных на формирование здорового образа жизни	ежемесячно	1 балл
		По факту	Соблюдение режима дня	ежемесячно	1 балл
		По факту	Низкий уровень заболеваемости воспитанников группы: Посещаемость меньше 75% списочного состава	ежемесячно	0 баллов
			Посещаемость от 75% до 85%		1 балл
			Посещаемость выше 85%		2 балла
		По факту	Отсутствие травматизма обучающихся	ежемесячно	2 балла
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Факт участия	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	ежемесячно	1 балл
		Интернет-публикации, титульный лист сборника	Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	ежемесячно	1 балл
		Факт участия	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	ежемесячно	2 балла
		Наличие страницы на сайте ДОУ. Презентации к занятиям.	Владение информационно-коммуникационными компетенциями, использование ИКТ в работе с детьми	ежемесячно	1 балл
		Описание проектов	Реализация проектной деятельности	ежемесячно	1 балл
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Листы регистрации, фото- и видеоотчеты о	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ методические объединения,	ежемесячно	1 балл

		работе с детьми в соцсети ВКонтакте	творческие группы, социальные сети работников образования и др.		
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Вовлечение в систему наставничества	Педагогическое сопровождение молодых специалистов	ежемесячно	1 балл
		Факт участия	Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения (проведение мастер-классов, консультаций, выступление на педсовете)	ежемесячно	2 балла
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	По факту	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	ежемесячно	1 балл
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	По факту	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	ежемесячно	- 5 баллов (2 балла)
		Конспект мероприятия, сценарий, видеоролик и другое)	Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	ежемесячно	1 балл
9.	Ведение документации	По факту	Своевременное и качественное ведение необходимой документации (рабочие программы, планы образовательной работы, листы адаптации и карты нервно-психического развития детей раннего возраста, индивидуальные маршруты развития детей, табель посещаемости, тетрадь передачи смен, журнал учета рабочего времени и др.)	ежемесячно	1 балл
		Отсутствие (наличие) задолженностей	Контроль за своевременностью родительской платы	ежемесячно	1 балл (- 1 балл)

10.	Обеспечение доступности качественного образования	По факту	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	ежемесячно	1 балл
		По факту	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	ежемесячно	1 балл
11.	Профессиональная активность	Фактическое исполнение	Участие в работе комиссий ОУ (по противодействию коррупции, по урегулированию споров, совет по питанию и др.). Исполнение отдельных поручений, работа, не входящая в круг основных обязанностей (официальный сайт ОУ, bus.gov.ru, оформление документов по комплектованию контингента). Участие в разработке локальных актов. Регулярное и в полном объеме заполнение различных электронных баз и работа с программами «Параграф», ПК «Имущество», АИС ГЗ, ГИС Энергоэффективность.	ежемесячно	5 баллов
			Исполнение роли на детском празднике	ежемесячно	1 балл
12.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	По факту	Замечания со стороны администрации, нарушение установленных сроков представления отчетности, запрашиваемой информации, представление ошибочных или недостоверных сведений, невыполнение заданий, поручений, рекомендаций, указаний данных администрацией учреждения, сохранность (порча) имущества учреждения.	ежемесячно	минус 10 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности руководителя	Периодичность	Размеры выплаты
1	Работа, не входящая в круг основных обязанностей	По факту	Помощь учреждению в случае отсутствия работника	ежемесячно	До 2 баллов
			Помощь воспитателю во время проведения праздничных и педагогических мероприятий	ежемесячно	До 2 баллов
2	Напряженность труда	По факту	Напряженность в дни карантина	ежемесячно	До 3 баллов
			Напряженность в адаптационный период детей	ежемесячно	До 3 баллов
			Высокая посещаемость	ежемесячно	До 2 баллов
			Подготовка группового помещения к новому учебному году	На начало учебного года	До 3 баллов
			Закрытие ОУ на летний период	На закрытие ОУ на летний период	До 3 баллов
3	Высокая результативность	Работа без замечаний в течении месяца	Отсутствие замечаний со стороны администрации, комиссий других проверяющих организаций	ежемесячно	До 5 баллов замечание – минус 5 баллов
		По факту	Соблюдение Положения Кодекса этики и служебного поведения	ежемесячно	До 3 баллов замечание – минус 3 баллов
		По факту	Отсутствие травм	ежемесячно	До 3 баллов

					при нарушении критерия – снимается до 3 баллов
4	Высокая общественная активность	По факту	Активное участие в субботниках	2 раза в год	До 2 баллов
		Копии писем	Наличие благодарностей, положительных отзывов от родителей	ежемесячно	До 3 баллов при нарушении критерия – снимается до 3 баллов

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности руководителя	Периодичность	Размеры выплаты
1	Работа не входящая в круг основных обязанностей	По факту	Помощь учреждению в случае отсутствия работника	ежемесячно	До 20 баллов
2	Напряженность труда	По факту	Совмещение работы и учебы на курсах повышения квалификации	ежемесячно	До 2 баллов
			Напряженный труд при общем количестве детей в ОУ более 180 человек	ежемесячно	До 15 баллов
			Подготовка помещения к новому учебному году	На начало учебного года	До 5 баллов
			Закрытие ОУ на летний период	На закрытие ОУ на летний период	До 5 баллов
			Своевременная заявка на	ежемесячно	До 2

			ремонт технологического оборудования		баллов
			Ручной труд в случае выхода из строя технологического оборудования	ежемесячно	До 3 баллов
3	Высокая результативность	Работа без замечаний в течение месяца	Отсутствие замечаний со стороны администрации, СЭС, Технадзора, Пожнадзора	ежемесячно	До 4 баллов замечание – минус 4 баллов
		По факту	Соблюдение Положения Кодекса этики и служебного поведения	ежемесячно	До 3 баллов не соблюдение – минус 3 балла
4	Высокая общественная активность	По факту	Активное участие в субботниках	2 раза в год	До 2 баллов
		Копии писем	Наличие благодарностей, положительных отзывов от родителей	ежемесячно	До 2 баллов

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности руководителя	Периодичность	Размеры выплаты
1	Работа не входящая в круг основных обязанностей	По факту	Работа на компьютере в программе «Расчет питания»	ежемесячно	До 5 баллов
2	Напряженность труда	По факту	Совмещение работы и учебы на курсах повышения квалификации		До 5 баллов
			Подготовка помещения к новому учебному году	На начало учебного года	До 5 баллов
			Закрытие ОУ на летний	На	До 5

			период	закры тие ОУ на летни й перио д	баллов
			Выполнение отдельных поручений	Качес твенн ое выпол нение	До 3 баллов
3	Высокая результативность	Работа без замечаний в течение месяца	Отсутствие замечаний со стороны администрации, СЭС, Технадзора, Пожнадзора	ежеме сячно	До 4 баллов замечани е – минус 4 баллов
		По факту	Соблюдение Положения Кодекса этики и служебного поведения	ежеме сячно	До 3 баллов не соблюде ние – минус 3 балла
4	Высокая общественная активность	По факту	Активное участие в субботниках	2 раза в год	До 2 баллов
		Копии писем	Наличие благодарностей, положительных отзывов от родителей	ежеме сячно	До 2 баллов
		Отсутствие замечаний со стороны бухгалтерии, поставщиков	Повышение имиджа учреждения – эффективное взаимодействие с бухгалтерией, эффективное взаимодействие с поставщиками	ежеме сячно	До 3 баллов

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности руководителя	Перио дично сть	Размер ы выплат ы
1	Работа не входящая в круг основных обязанностей	По факту	Помощь учреждению в случае отсутствия работника	ежеме сячно	До 5 баллов

2	Напряженность труда	По факту	Подготовка помещения к новому учебному году	На начало учебного года	До 5 баллов
			Своевременная заявка на ремонт технологического оборудования	ежемесячно	До 2 баллов
			Ручной труд в случае выхода из строя технологического оборудования	ежемесячно	До 3 баллов
			Напряженный труд при общем количестве детей в ОУ более 180 человек	ежемесячно	До 5 баллов
			Закрытие ОУ на летний период	На закрытие ОУ на летний период	До 5 баллов
3	Высокая результативность	Работа без замечаний в течение месяца	Отсутствие замечаний со стороны администрации, СЭС, Технадзора, Пожнадзора	ежемесячно	До 4 баллов замечание – минус 4 баллов
		По факту	Соблюдение Положения Кодекса этики и служебного поведения	ежемесячно	До 3 баллов не соблюдение – минус 3 балла
4	Высокая общественная активность	По факту	Активное участие в субботниках и другое	2 раза в год	До 2 баллов

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности руководителя	Периодичность	Размеры выплаты
1	Работа не входящая в	По факту	Помощь учреждению в	ежемес	До 3

	круг основных обязанностей		случае отсутствия работника	ячно	баллов
2	Напряженность труда	По факту	Подготовка помещения к новому учебному году	На начало учебного года	До 5 баллов
			Оперативное устранение аварийных ситуаций	ежемесячно	До 5 баллов
3	Высокая результативность	Работа без замечаний в течение месяца	Отсутствие замечаний со стороны администрации, СЭС, Технадзора, Пожнадзора	ежемесячно	До 4 баллов замечание – минус 4 баллов
		По факту	Соблюдение Положения Кодекса этики и служебного поведения	ежемесячно	До 3 баллов не соблюдение – минус 3 балла

№ пп	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности руководителя	Периодичность	Размеры выплаты
1	Работа не входящая в круг основных обязанностей	По факту	Помощь учреждению в случае отсутствия работника	ежемесячно	2 балла
2	Напряженность труда	По факту	Подготовка служебных и производственных помещений к новому учебному году	На начало учебного года	До 5 баллов
3	Высокая результативность	Работа без замечаний в течение месяца	Отсутствие замечаний со стороны администрации, СЭС, Технадзора, Пожнадзора	ежемесячно	До 4 баллов замечание – минус 4 баллов
		По факту	Соблюдение Положения Кодекса этики и служебного поведения	ежемесячно	До 2 баллов не

					соблюдение – минус 2 балла
4	Высокая общественная активность	По факту	Активное участие в субботниках и другое	2 раза в год	До 2 баллов

№ пп	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности руководителя	Периодичность	Размеры выплаты
1	Работа не входящая в круг основных обязанностей	По факту	Учет и хранение материальных запасов ГО и ЧС	ежемесячно	До 3 баллов
			Помощь учреждению в случае отсутствия работника	ежемесячно	До 3 баллов
			Участие в общественных комиссиях ОУ: - совет по питанию; -комиссия профсоюзной организации	ежемесячно	До 3 баллов
2	Напряженность труда	По факту	При общем количестве детей в ОУ более 150 человек	ежемесячно	До 5 баллов
			Напряженность в дни карантина	ежемесячно	До 10 баллов
			Подготовка помещения к новому учебному году	На начало учебного года	До 10 баллов
			Закрытие ОУ на летний период	На закрытие ОУ на летний период	До 10 баллов
			Уход за клумбами	Кроме зимнего периода	До 10 баллов
3	Высокая результативность	Работа без замечаний в течение месяца	Отсутствие замечаний со стороны администрации, СЭС	ежемесячно	До 4 баллов замечание – минус 4 баллов

		По факту	Соблюдение Положения Кодекса этики и служебного поведения	ежемесячно	До 3 баллов не соблюдение – минус 3 балла
			Повышение имиджа учреждения (организация открытых мероприятий с детьми, родителями, партнерами, педагогами на районном городском и региональном уровне)	ежемесячно	ОУ до 2 баллов, район до 3 баллов, город до 5 баллов го
4	Высокая общественная активность	По факту	Активное участие в субботниках и другое	2 раза в год	До 2 баллов
		Копии писем	Наличие благодарностей от родителей	ежемесячно	До 2 баллов

№ пп	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности в деятельности руководителя	Периодичность	Размеры выплаты
1	Работа не входящая в круг основных обязанностей	По факту	Помощь учреждению в случае отсутствия работника	ежемесячно	2 балла
2	Напряженность труда	По факту	В летний период обрезка кустов, срез травы	ежемесячно	до 30 баллов
			В зимний период уборка снега, сосулек	ежемесячно	до 30 баллов
3	Высокая результативность	Работа без замечаний в течение месяца	Отсутствие замечаний со стороны администрации, СЭС, Технадзора, Пожнадзора	ежемесячно	До 10 баллов замечание – минус 4 баллов
		По факту	Соблюдение Положения Кодекса этики и служебного поведения	ежемесячно	До 2 баллов не соблюдение –

					минус 2 балла
4	Высокая общественная активность	По факту	Активное участие в субботниках и другое	2 раза в год	До 2 баллов
		Копии писем	Наличие благодарностей, положительный отзыв от родителей	ежемесячно	До 2 баллов

Специалист по закупкам

1	Своевременное и качественное выполнение государственного задания	5 баллов
2	Своевременное формирование и внесение изменений в план-график закупок	5 баллов
3	Качественное и своевременное предоставление отчетной документации	5 баллов
4	Согласование технических заданий в Комитете по информатизации и связи	5 баллов
5	Своевременное подписание документов в единой информационной системе, электронное активирование	5 баллов

Специалист по охране труда

1	Своевременность и качество проведения инструктажа	2 балла
2	Высокое качество подготовки и оформление документов. Качественное содержание документации.	2 балла
3	Отсутствие замечаний по формированию требований к средствам индивидуальной и коллективной защиты	2 балла
4	Качественная подготовка документации проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах	2 балла
5	Своевременное обучение и подготовка сотрудников по охране труда	2 балла