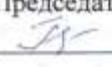


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД №10 ПУШКИНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

196602, Санкт-Петербург, г.Пушкин, ул.Малиновская, дом 11, корпус 3.

ПРИНЯТО
Общим собранием
Образовательного учреждения
Протокол № 01 от 31.08.2017г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующим ГБДОУ детского сада №10
Пушкинского района СПб
 А.В. Лебединец
Приказ № 56/2-о от 01.09.2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзной организацией
Председатель ПО
 В.Н. Герасимова



ПОЛОЖЕНИЕ

О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №10 Пушкинского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников ГБДОУ детского сада №10 Пушкинского района СПб (именуемое в дальнейшем Образовательное учреждение) разработано на основе действующего законодательства, Трудового кодекса РФ.

1.2. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в Образовательном учреждении. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Образовательного учреждения по реализации уставных целей.

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

Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников Образовательного учреждения устанавливаются в настоящее время в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

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

1.4. Положение является локальным нормативным актом Образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с Уставом Образовательного учреждения.

1.5. Настоящее положение распространяется на всех работников Образовательного учреждения.

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

1.7. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

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

1.9. Положение разрабатывается Комиссией по материальному стимулированию работников Образовательного учреждения, обсуждается и принимается на Общем собрании Образовательного учреждения и утверждается заведующим Образовательного учреждения.

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

1.11. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением Общего собрания Образовательного учреждения и утверждаются заведующим Образовательного учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК И ПРЕМИЙ

2.1. Целью установления стимулирующих надбавок является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины.

2.2. Основанием для начисления стимулирующих доплат и надбавок являются:

- успешность деятельности педагогического работника;
- результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника.

2.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и свободной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Надбавки устанавливаются за:

- достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности;
- напряжённость, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.5. Надбавки являются дополнительной денежной выплатой к должностному окладу.

2.6. Размер стимулирующей надбавки конкретному работнику может быть снижен или его выплата может быть прекращена до истечения определенного срока при ухудшении показателей его работы, нарушении трудовой дисциплины. Снижение размера надбавки или прекращение выплаты производится на основании приказа заведующего Образовательного учреждения по решению Комиссии по материальному стимулированию с указанием причин.

3. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА

3.1. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой Образовательного учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда являются:

- экономия фонда заработной платы;
- отчисление от доходов по оказанию комплекса платных услуг;
- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и других организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;
- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

3.2. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется не менее 2 % от надтарифного фонда и экономии по заработной плате по итогам отчетного периода.

3.3. Образовательное учреждение вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства за счёт предоставления платных дополнительных образовательных услуг и иных, предусмотренных уставом услуг, а также за счёт добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) иностранных юридических лиц.

Образовательное учреждение вправе осуществлять приносящую доходы деятельность лишь постольку, поскольку она служит достижению целей и соответствует тем целям, ради ко-

торых создано. Доходы, полученные от такой деятельности, и приобретённое за счёт этих доходов имущество, поступают в самостоятельное распоряжение Образовательного учреждения.

Привлечение Образовательным учреждением дополнительных средств, указанных в настоящем пункте, не влечёт за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности Образовательного учреждения за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга.

4. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

4.1. В целях материального стимулирования работников в Образовательном учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- доплаты и надбавки к должностному окладу **компенсационного** характера;
- доплаты и надбавки **стимулирующего** характера:

- персональная надбавка
- премия
- иные поощрительные выплаты;

-материальная помощь.

4.2. Доплаты и надбавки к должностному окладу **компенсационного** характера являются составной частью заработной платы, устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и определяются Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822). Согласно указанному Перечню к ним относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время).

4.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера:

- персональная надбавка
- иные поощрительные выплаты

Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях (например, за работу во вредных условиях) и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером. Условия, порядок выплаты стимулирующих начислений, а также их размер определяются в соответствии с данным положением.

4.4. Ежемесячные выплаты из стимулирующей части оплаты труда устанавливаются работникам в процентах от тарифной ставки или в абсолютных величинах (рублях) за:

активное участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории, ландшафтный дизайн	В рублях от 1 000 руб. до 6 000 руб. В процентах от 30% до 100%
работу в аттестационной и тарификационной комиссиях	В рублях до 5 000 руб.; В процентах от 10% до 50 %
организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	В рублях до 2 000 руб.; В процентах до 50%
деятельность, требующая значительных затрат, усилий и времени (сложность и	В рублях до 20 000 руб.

напряжённость труда, выполнение особо важных работ, увеличение объёма работы, расширение зоны обслуживания)	В процентах от 10% до 100%
за интенсивность, творчество и инициативу	В рублях до 40 000 руб. В процентах до 200%
за составление меню и ведение документации и отчетности по питанию	В рублях от 1 500 руб. до 5 000 руб. В процентах от 20% до 100 %
Ответственность, организация и ведение документации по ПБ, ОТ и ТБ, ГО и ЧС	В рублях от 1 000 руб. до 5 000 руб., В процентах от 20% до 50%
Ответственность, организация и ведение документации по ПДД	В рублях от 1 000 руб. до 5 000 руб., В процентах от 20% до 50%
Ответственность за энергоэффективность	В рублях от 1 000 руб. до 5 000 руб., В процентах от 20% до 50%
составление документации для государственных контрактов, аукционов	В рублях от 5 00 руб. до 5 000 руб.; В процентах от 10% до 100%
за работу в ночное время	В рублях от 5 00 руб. до 2 500 руб. В процентах от 10 % до 50%
пошив спецодежды, портьер, постельного белья, костюмов	В рублях от 5 00 руб. до 5 000 руб. В процентах от 10% до 50%
за работу, выполняемую при переводе на особый санитарно - эпидемиологический режим	В рублях от 5 00 руб. до 2 000 руб. В процентах от 10% до 50%
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	В рублях до 10 000 руб. В процентах до 150%

4.5. Работникам устанавливается надбавка за качество труда на основании оценки эффективности их деятельности посредством внедрения показателей эффективности деятельности работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №10 Пушкинского района СПб, представленных в Приложении 1, являющимся неотъемлемой частью настоящего Положения. Проведение процедуры оценки качества деятельности педагогического персонала осуществляется Комиссией по материальному стимулированию работников.

4.6. Персональная надбавка

Устанавливается работникам за более высокую квалификацию. Работнику присвоена ученая степень или он имеет документ об успешном прохождении повышения квалификации. Значительный опыт работы также может служить основанием для назначения персональной надбавки.

4.7. Премирование работников

Приказом заведующего Образовательного учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в абсолютных величинах.

По результатам работы Образовательного учреждения в течение определённого периода (учебного года, квартала, месяца) может осуществляться премирование всех категорий работников Образовательного учреждения приказом заведующего.

Размер премии конкретного работника определяется на основании Положения материальном стимулировании работников Образовательного учреждения без ограничения ее максимального размера.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишён премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание, нарушавшим трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

Премии выплачиваются:

- за своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений заведующим Образовательного учреждения;
- за высокое качество проведенных значимых мероприятий;
- в связи с юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет, уход на заслуженный отдых);
- к праздничным датам;
- к Дню дошкольного работника;
- за использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ;
- за личный творческий вклад в воспитательно-образовательном процессе Образовательного учреждения (итоги смотров, конкурсов, авторских проектов и др.);
- за обеспечение санитарно-технического состояния здания и помещений;
- по итогам работы за год, полугодие, квартал;
- к Государственным праздникам.

Премия может быть увеличена, если деятельность работника Образовательного учреждения отвечает следующим условиям:

- качественное проведение особо значимых для Образовательного учреждения мероприятий по итогам квартала и полугодия.
- за проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, за методическую работу, за инновации.
- высокие достижения воспитанников;
- снижение заболеваемости;
- новаторство и положительный результат педагогов по определённой теме, по итогам смотра;
- за большой объём сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка;

Перечень оснований для начисления премии работодатель определяет самостоятельно.

Основанием для начисления премий является качественная оценка профессиональной деятельности работника.

4.8. Иные поощрительные выплаты

Доплата за расширение зоны обслуживания на время вакансии или работу, не связанную с функциональными обязанностями на время вакансии или временного отсутствия основного сотрудника, устанавливается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

4.9. Материальная помощь

Выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам.

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является:

- Наступление вредных последствий противоправных действий в отношении работника, несчастных случаев или стихийных бедствий, нанесшего урон семье пострадавшего.
- В связи с рождением ребенка.
- В связи со смертью близкого родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены).
- В целях социальной поддержки нуждающегося работника.

Материальная помощь выплачивается работнику Образовательного учреждения с целью материальной поддержки в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно приказу заведующего Образовательного учреждения. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

Материальная помощь может быть оказана при наличии средств, её получение может быть приурочено к отпуску.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ

5.1. Стимулирующие выплаты могут быть установлены, как в твердой денежной сумме, так и в процентах от оклада (тарифной ставки), от выполненного объема работы. Надбавки и доплаты начисляются за фактически отработанное время.

5.2. Надбавка и доплата работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом заведующего на определенный срок (учебный год, полугодие, месяц и на период выполнения работ).

5.3. Надбавка заведующему Образовательного учреждения устанавливается приказом Учредителя.

5.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителю заведующего по АХЧ, старшему воспитателю, а также представительному органу Общего собрания Образовательного учреждения (Профсоюзному комитету Образовательного учреждения).

5.5. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются Администрацией Образовательного учреждения, Комиссией по материальному стимулированию и Общим собранием Образовательного учреждения.

5.6. Решение об установлении надбавок Образовательного учреждения принимается Комиссией по материальному стимулированию, избираемой на общем собрании Образовательного учреждения в составе 4 человек и утвержденной приказом заведующего Образовательного учреждения. Комиссия собирается не реже одного раза в месяц, и считается собранной, если на её заседании присутствуют не менее 3 членов. Заведующий Образовательного учреждения является членом комиссии и его председателем. Решения принимаются большинством голосов от присутствующих членов. Председатель имеет право решающего голоса при равенстве голосов.

5.7. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику Образовательного учреждения определяется Комиссией по материальному стимулированию по рекомендации старшего воспитателя и утверждается приказом заведующего Образовательного учреждения с указанием срока установления доплаты или надбавки.

5.8. Надбавки и доплаты, установленные работникам Образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются на основании протокола Комиссии по материальному стимулированию и приказа заведующего Образовательного учреждения ежемесячно.

5.9. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом заведующего Образовательного учреждения.

5.10. Всем работникам Образовательного учреждения, деятельность которых по решению Комиссии по материальному стимулированию отвечает нескольким основаниям для начисления надбавок, по каждому основанию устанавливается соответствующая надбавка.

5.11. Надбавки за особые достижения в профессиональной деятельности по совместительству выносятся на решение Комиссии по материальному стимулированию.

5.12. Надбавки и доплаты могут быть отменены и изменены в размерах по приказу Главного распорядителя Администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга, по приказу заведующего Образовательного учреждения до истечения срока действия приказа об их установлении на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, регулирующим данный вид работы.

5.13. Приказом заведующего Образовательного учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.14. Размер премии определяется на основании настоящего Положения, максимальный размер не ограничен.

5.15. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.16. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных выплат.

6. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ДОПЛАТ, НАДБАВОК ИЛИ ИХ ЛИШЕНИЕ

- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение санитарно – эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно - воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к воспитанникам), нарушение педагогической этики;
- Некорректное поведение в коллективе, с воспитанниками и их родителями.
- Детский травматизм по вине работника;
- Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- Халатное отношение к сохранности материально – технической базы;
- Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации);
- Нарушение графика работы, невыполнение в полном объеме режимных моментов (сон, прогулка и пр.) в воспитании и обучении детей. Невыполнение основных показателей в работе;
- Не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы;

- Пассивное участие в мероприятиях, проводимых в системе образования;
- Наличие серьезных нарушений в ведении документов;
- Несвоевременное предоставление отчетной документации;
- Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- Невыполнение приказов и распоряжений заведующего;
- Нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);
- Предоставление фиктивного больничного листа сотрудником;
- Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий проводимых в системе образования;
- Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются руководителем Образовательного учреждения и Комиссией по материальному стимулированию, оформляются приказом руководителя Образовательного учреждения.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ РЕШЕНИЙ

7.1. Решение Комиссии по материальному стимулированию оформляется протоколом, согласовывается с Общим собранием Образовательного учреждения. Экспертная оценка эффективности деятельности педагогического работника проводится по каждому из критериев (в соответствии с нормативами оценки) на основании самооценки педагогического работника (оценочные листы).

Утверждение итоговых оценочных листов работников ГБДОУ проводится на заседании комиссии с оформлением протокола. В течение пяти рабочих дней с момента проведения заседания комиссии заведующий ГБДОУ знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д"

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ГБДОУ рассчитывается по формуле:

$HE = (D \times B) / M$, где:

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику

D – денежный вес одного балла

B – количество баллов

M – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

7.2. На основании решения Комиссии по материальному стимулированию руководитель Образовательного учреждения издает приказ об установлении соответствующих надбавок и доплат работникам Образовательного учреждения.

Данное Положение вводится в действие с 1 сентября 2017 года.

Заведующий _____ А.В. Лебединец

Приложение № 1
к Положению о материальном стимулировании работников
ГБДОУ детского сада №10 Пушкинского района СПб

ПРИНЯТО

Общим собранием
Образовательного учреждения
Протокол № 01 от 31.08. 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзной организацией
Председатель ПО
Г Герасимова В.Н.



УТВЕРЖДЕНО

Заведующим ГБДОУ детского сада №10
Пушкинского района СПб

А.В. А.В. Лебединец

Приказ № 56/2- о от 01.09.2017г.



ПОКАЗАТЕЛИ

ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №10

Пушкинского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2017 год

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
I. Показатели эффективности труда педагогических работников для выплат надбавок стимулирующего характера	6 - 10
II. Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по УВР	11-12
III. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	13
IV. Основания для начисления доплат и надбавок для непедagogических работников	14-17
V. Основания для начисления доплат и надбавок для всех работников ГБДОУ.	17-18

ВВЕДЕНИЕ

Современные изменения в области образования характеризуются становлением принципиально новых приоритетов. Развитие вариативности обучения при сохранении образовательного пространства требует разработки и внедрения механизмов полной, объективной оценки качества и эффективности труда педагогических работников. Качество и эффективность труда - это такой уровень результативности, который востребован обществом, государством, рынком труда. Современный человек будет наиболее успешным, если в процессе обучения овладеет базовыми компетенциями для дальнейшего продолжения самостоятельного овладения новыми знаниями. В свою очередь, полнота и объективность оценки эффективности труда педагогических работников позволит своевременно вносить коррективы в управление общеобразовательным учреждением с целью повышения качества образования в целом. Более того, если тарифная система оценки зависела от образования, присвоенной категории, нагрузки и стажа работы (а эти показатели не являются гарантией высокого качества работы), то оценка эффективности труда педагогического работника представляет собой полноту анализа реальных достижений в обучении учащихся.

Цель данной работы – создание единой системы оценки эффективности труда педагогических работников посредством внедрения контрольных карт оценки.

Задачи оценки эффективности труда педагогических работников:

- создание единой системы диагностики и контроля состояния образования, обеспечивающей своевременное выявление изменений, влияющих на качество образования в ОУ;
- повышение объективности оценки достижений педагогического работника;
- получение объективной информации о состоянии качества педагогической деятельности;
- определение результативности образовательного процесса, эффективности учебных программ, их соответствия нормам и требованиям федеральных стандартов, оценка реализации инноваций в ОУ.

Объективная и полная оценка эффективности труда педагогических работников представляет администрации:

- возможность прогноза дальнейшей работы по обеспечению повышения качества образования в ОУ на основе анализа полученных данных;
- объективное представление об уровне деятельности педагогических работников.

Для педагогического работника:

- возможность анализа своей деятельности с целью дальнейшего профессионального роста;
- четкая фиксация достижений по разным направлениям профессиональной деятельности.

В основу выбора критериев оценки эффективности труда педагогического работника были положены следующие нормативно-правовые документы:

- Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»
- Распоряжение Правительство Санкт-Петербурга от 23 апреля 2013 г. N 32-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») изменения в отраслях социаль-

ной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»

- Распоряжение Комитета по образованию N2261-р от 26.09.2013 «Об утверждении Плана информационного сопровождения мероприятий по введению эффективного контракта с руководителями и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного образования, общего образования, дополнительного образования детей и среднего профессионального образования Санкт-Петербурга на 2013-2014 годы
- Модельная методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования. Документ утвержден 22 ноября 2007 г., министром образования РФ Фурсенко А.А.
- Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Приказ от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2013 г. №2071-р "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций, реализующих программы начального, основного, среднего образования и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного, начального, основного и среднего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга"

Принципы системы оценки эффективности труда педагогических работников:

- научно-методический;
- организационный;
- морально-этический.

Реализация научно-методического принципа прослеживается в критериальной ясности и четком определении предмета оценивания. При разработке критериев оценки деятельности педагогического работника были наиболее полно учтены все составляющие, что позволяет каждому сотруднику результаты своего труда представить в соответствующей графе. Оценка эффективности труда становится одной из составляющих управления качеством педагогической деятельности, позволяющая увидеть и оценить сферы, требующие особого внимания при разработке стратегии дальнейшего профессионального роста.

Организационный принцип основывается на реализации сочетания самооценки (в процессе заполнения карты, оценки и анализа достигнутых результатов) и экспертной оценки. Этот принцип обеспечивает отсутствие субъективности и предвзятости при проведении процедуры оценки эффективности труда. Состав экспертной группы формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов.

Уважение к педагогическому работнику, проходящему процедуру оценки эффективности труда должно проявляться в соблюдении этических принципов. Необходимо создать условия, в которых педагог мог бы проявить свои профессиональные качества, выразить свою точку зрения, участвовать в обсуждении и т.д. Должен быть исключен принцип обезличенности и шаблонности принятия решений экспертами, необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого педагогического работника, особенности его труда, компетентности и т.п. Педагогическому работнику должны быть заранее известны критерии и методы оценки, доступны материалы, он должен иметь возможность при необходимости получить консультацию и в соответствии с этим спланировать свою деятельность.

Необходимо учитывать, что основой оценивания становится не единожды достигнутый результат, а динамика при сравнении предыдущих и новых результатов деятельности одного и того же учителя. Это позволит избежать психологического дискомфорта при сравнении с результатами коллег и вопросов по поводу того, что в классах может быть различным контингент учащихся или педагог использует другую программу.

Процедура оценивания должна быть открытой, достаточно простой и понятной как педагогическому работнику, так и группе экспертов. В связи с этим предлагаются карты, в которых указаны четкие критерии оценки и комментарии, содержащие перечень документов, подтверждающих наличие результатов по заданному критерию. Периодичность процедуры оценивания – один раз в квартал, это продиктовано необходимостью становления и достижения существенных результатов деятельности педагога. Поскольку при анализе эффективности труда учитываются количественные и качественные результаты мониторингов и срезовых/диагностических работ, результаты анкетирования, итоги участия в конкурсах (как профессиональных, так и участие в конкурсах и олимпиадном движении учащихся) и так далее.

Труд педагогических работников – это в большей степени свободная, творческая работа. Каждый имеет возможность выбрать свой уникальный профессиональный маршрут, поэтому введение единой системы оценки, учитывающей уникальные особенности деятельности – это

- основа для объективности принятия решений при переходе на эффективный контракт;
- возможность увидеть и оценить вклад каждого работника для достижения общего результата – повышения качества образования в ОУ;
- возможность представить особенности деятельности педагогических работников с учетом специфики их труда;
- повышение мотивации труда;
- возможность оперативного и своевременного влияния на образовательные процессы, что приводит к повышению качества образования и конкурентоспособности ОУ.

I. Показатели эффективности труда педагогических работников для выплат надбавок стимулирующего характера
(воспитателей, музыкального руководителя, инструкторов по физической культуре, педагога-психолога)

Показатель	Критерии	Значение критерия	баллы
1. Сохранение здоровья воспитанников	1.1. Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом:	Справка медперсонала о показателях заболеваемости.	Ниже – 2 балла На том же уровне – 1 балл Выше – 0 баллов
	1.2. Посещаемость воспитанниками ДООУ (группы)		70 % - 1 балл от 71% до 90 % - 2 балла 91% - 100%- 3 балла
	1.3. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д. за рамками годового плана)	Документальное подтверждение (конспекты, сценарии, фото отчеты)	до 2 баллов (за каждое мероприятие)
	1.4. Активное внедрение здоровьесберегающих технологий, в том числе при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	Документальное подтверждение (отчеты, картотеки)	до 2 баллов
2. Эффективность образовательной деятельности	2.1. Результативное участие детей в конкурсах (за каждый конкурс):	Копии диплома, сертификата, грамоты.	ГБДОУ: Участие – 1 балл Победитель – 2 балла Районный: Участие - 2 балла Победитель – 3 балла Городской: Участие – 3 балла Победитель – 4 балла Всероссийский: Участие – 4 балла Победитель – 5 баллов Международный: Участие -5 баллов Победитель - 6 баллов

	2.2. Успешная адаптация вновь поступивших детей в ГБДОУ, а так же при переводе из группы раннего возраста в группу дошкольного возраста (в зависимости от количества адаптируемых детей)	Карта адаптации	до 2 баллов
	2.3. Освоение и внедрение в практику работы с воспитанниками инновационных образовательных технологий	Документальное подтверждение (конспекты, сценарии, фото отчеты)	1балл
	2.4. Сложность контингента воспитанников: дети с особыми возможностями здоровья; дети, имеющие расстройства эмоционально-волевой сферы.	Индивидуальный план работы	До 10% - 1 балл Более 10% - 3 балла
	2.5. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников (Использование технологий и методик личностно ориентированного взаимодействия, реализация образовательных программ для работы по выявлению и развитию одаренности детей)	Программа	1 балл
	2.6. Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения.	Педагог-психолог Документальное подтверждение	До 3 баллов
	2.7. Положительная динамика в развитии воспитанников группы «риска»; результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками (переход в норму).		До 3 баллов
3. Результативность методической и инновационной деятельности	3.1. Активное участие в методической работе ГБДОУ, района, города, РФ (активное участие в реализации ОП ДО, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, систематизация дидактических материалов, посещения или выступления на конференциях, семинарах, районных методических объединениях, конкурсах, проведение мастер-классов, открытых мероприятий и т.п.)	Документальное подтверждение методической работы (доклад, конспект, презентация, программа мастер-класса, паспорт проекта, паспорт опытно-экспериментальной деятельности; грамоты, дипломы, сертификаты и	За каждое мероприятие (персональное участие): ГБДОУ - до 2 баллов Район - до 3 баллов Город - до 4 баллов РФ - до 5 баллов Международный - до 6 баллов

	тд.)	
3.2. Эффективная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, залах, кабинетах ГБДОУ.	Систематическое пополнение предметно-развивающей среды группы, ДОУ	До 2 баллов
3.3. Оформление групповых помещений, залов, кабинетов, холлов ГБДОУ по сезонам, к праздникам.	Фотоотчет	1балл
3.4. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах)	Документальное подтверждение: конспект, презентация, паспорт проекта.	ГБДОУ – 1 балла Район – 2 балла Город – 3 балла РФ – 4 балла
3.5. Авторские публикации в газете ГБДОУ, педагогических и других изданиях, сайте ГБДОУ, интернет сайтах, зарегистрированных в СМИ.	Сертификаты, свидетельства о публикациях, видео-, фото- отчеты.	В газете ГБДОУ, сайте ГБДОУ – 1 балл. Педагогических и других периодических изданиях – до 3 баллов. Интернет сайтах -1 балл.
3.6. Размещение и обновление информации на сайте ГБДОУ.	Скриншот страниц сайта	До 5 баллов
3.7. Работа в творческой группе ГБДОУ.	Протоколы заседаний	до 2 баллов
3.8. Участие в проектной деятельности.	Паспорт проекта	ГБДОУ – до 2 баллов Район – до 3 балла Город – до 4 баллов РФ – до 5 баллов
3.9. Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ГБДОУ, в том числе праздников, соревнований (исполнение ролей, изготовление атрибутики и т.д.), за каждое мероприятие отдельно.		Участие воспитателей на своей группе – 1 балл Участие воспитателей на других группах – 2 балла Участие специалистов – до 2 баллов.
3.10. Работа по ПДДТТ.	Документальное под-	ГБДОУ – 1 балл

		тверждение: конспект, паспорт проекта, презентация, фото отчеты.	Район – 2 балла Город – 3 балла РФ – 4 балла
	3.11. Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3-х лет), работа со студентами, проходящими практику на базе ГБДОУ.	1. Наличие плана работы по наставничеству. 2. Результативность профессионального роста молодого специалиста. 3. Справка о прохождении производственной практики. 4. Наличие результата	До 3 баллов
	3.12. Участие в опытно-экспериментальной деятельности.	Документальное подтверждение	ГБДОУ – 1 балла Район – 2 балла Город – 3 балла РФ – 4 балла
	3.13. Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, творческих лабораторий.	Сертификат участника, положение.	ГБДОУ – 1 балл Район – 2 балла Город – 3 балла РФ – 4 балла
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Своевременное и качественное оформление документации (план образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, протоколы родительских собраний и т.п.).	Оформление в соответствии с требованиями ГБДОУ	До 2 баллов
	4.2. Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации информационные материалы и отчеты.		1 балл
5. Взаимодействие с семьей и социумом	5.1. Взаимодействие с социумом (школой, библиотекой, ДТЮ и т.д.)	1. Документально подтвержденные данные о нестандартных современных формах работы с родителями (родительские клубы, совместные	До 2 баллов
	5.2. Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры (за каждое мероприятие)		1 балл

	5.3. Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей за пределами годового плана (за каждое мероприятие)	праздники и экскурсии, информационно-наглядный материал, конспекты, фото отчеты др.). 2. Заключение договоров с социальными партнерами	1 балл
	5.4. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.		До 2 баллов
	5.5. Организация нетрадиционных современных форм работы с родителями (проведение тренингов, практикумов для родителей воспитанников).		До 2 баллов
	5.6. Отсутствие задолженностей по родительской плате.		1 балл

II. Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по УВР

Показатель	Критерии	Сумма
1. Результативность образовательной деятельности	1.1. Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик и форм организации образовательного процесса (проектной деятельности, проблемного обучения и пр.)	до 3 000 рублей
	1.2. Наличие и реализация в ГБДОУ дополнительных образовательных программ	до 2 000 рублей
	1.3. Контроль, оказание помощи и результативность участия воспитанников ГБДОУ в конкурсах, соревнованиях: - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	до 3 000 рублей до 5 000 рублей до 10 000 рублей
	1.4. Координация участия педагогов в различных конкурсах: - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	до 3 000 рублей до 5 000 рублей до 10 000 рублей
	1.5. За организацию кружковой работы и дополнительных образовательных услуг	до 5 000 рублей
2. Эффективность методической работы с педагогическими кадрами	2.1. Активное участие в разработке и реализации ОП ДО, программы развития ГБДОУ и т. д.	до 6 000 рублей
	2.2. Разработка методических пособий, рекомендаций, положений и т.д.	до 5 000 рублей
	2.3. Мотивация и оказание помощи в аттестации педагогов	до 5 000 рублей
	2.4. Эффективная организация работы с молодыми специалистами; работа со студентами, проходящими практику на базе ГБДОУ.	до 5 000 рублей
	2.5. Личное участие в профессиональных конкурсах: - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	до 3 000 рублей до 5 000 рублей до 10 000 рублей

	2.6. Разнообразие форм методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	до 5 000 рублей
3. Инновационная деятельность, распространение передового опыта	3.1. Организация проектной деятельности	до 5 000 рублей
	3.2. Активное применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	до 5 000 рублей
	3.3. Участие учреждения в опытно-экспериментальной деятельности	до 10 000 рублей
	3.4. Организация результативной работы по участию педагогов в методической работе (выступления, подготовленные с педагогами и лично на педагогических советах, методических объединениях, семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий и т.п.) - уровень ГБДОУ - районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень и выше	до 2 000 рублей до 3 000 рублей до 5 000 рублей до 10 000 рублей
	3.5. Ведение сайта ГБДОУ в соответствии с требованиями	до 10 000 рублей
	3.6. Авторские публикации на сайте ГБДОУ, других интернет сайтах и периодических изданиях.	до 6 000 рублей
	3.7. Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	до 5 000 рублей
4. Исполнительская дисциплина	4.1. Своевременное и качественное оформление и обновление документации.	до 2 000 рублей
	4.2. Своевременное и качественное предоставление администрации информационных материалов и отчетов	до 2 000 рублей
5. Взаимодействие с семьей и социумом	5.1. Организация работы по взаимодействию с социумом.	до 5 000 рублей
	5.2. Организация нестандартных современных форм работы с родителями, вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах	до 5 000 рублей

III. Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

**в баллах для педагогических работников, в рублях для остальных работников.*

№	Критерии, понижающие уровень стимуляции	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога (зафиксированные и подтверждённые): по отношению к воспитанникам по отношению к родителям по отношению к коллегам	до -2 балла (-2 000 рублей)
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	до -2 балла (-2 000 рублей)
3	За каждое нарушение Коллективного договора и его приложений	до -2 балла (-2 000 рублей)
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	до -2 балла (-2 000 рублей)
5	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима, противопожарного режима, требований ГО ЧС и др., нашедшие отражение в административных актах	до -2 балла (-2 000 рублей)
6	Не выполнены требования к ведению документации, своевременной сдаче отчетов	до -2 балла (-2 000 рублей)
7	Невыполнение приказов и распоряжений заведующего	до -2 балла (-2 000 рублей)

IV. Основания для начисления доплат и надбавок для непедагогических работников

№	Должности	Критерии	Сумма
1	Заместитель заведующего по АХЧ	Выезд по тревоге в нерабочее время, выполнение обязанностей ответственного за сигнализацию	до 5 000 рублей
		Замена руководителя учреждения в его отсутствие	до 6 000 рублей
		За оперативность составления заявок и своевременную подачу их, продуктивное взаимодействие с поставщиками, заключение договоров.	до 3 000 рублей
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (во время проверки)	до 3 000 рублей
		Своевременное осуществление контроля за состоянием помещений, оборудованием и территорией ГБДОУ	до 2 000 рублей
		Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 2 000 рублей
		Своевременное и качественное ведение документации, предоставление документации	до 3 000 рублей
		Высокое качество организации и подготовки и проведение ремонтных работ	до 3 000 рублей
		Обеспечение действующих систем КСОБ	до 2 000 рублей
		Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	до 3 000 рублей
2	Заместитель заведующего по УВР	Замена руководителя учреждения в его отсутствие	до 6 000 рублей
		Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности.	до 3 000 рублей
		Высокое качество организации педагогического процесса	до 3 000 рублей
		За организацию и проведение или активное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	до 4 000 рублей
		Оперативность выполнения поручений администрации ГБДОУ	до 3 000 рублей
		Ведение сайта ГБДОУ; подготовка материалов для публикаций и т.д.	до 3 000 рублей
		Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	до 5 000 рублей
		За участие в работе коллегиальных органов управления на районном и городском уровне	до 5 000 рублей
		Работа по подготовке Публичного доклада	до 5 000 рублей
		Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ГБДОУ	до 5 000 рублей
	Заведующий произ-	За оперативность составления заявок и своевременную подачу их, продуктивное взаимодействие	до 3 000 рублей

	водством (шеф-повар)	действие с поставщиками.	
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (во время проверки)	до 3 000 рублей
		Своевременное осуществление контроля за состоянием помещений, оборудования пищеблока	до 2 000 рублей
		Оперативность и качественность подачи заявок по устранению технических неполадок, заявок по материальному обеспечению непрерывной работы пищеблока	до 2 000 рублей
		Своевременное и качественное ведение документации, предоставление документации	до 3 000 рублей
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. (во время проверки)	до 3 000 рублей
3	Помощник воспитателя	Образцовое содержание групповых помещений	до 3 000 рублей
		Организация работы на закрепленном за группой участке: изготовление снежных построек, украшение участка, озеленение участка, создание огорода, цветника	до 5 000 рублей
		За результативную работу по снижению заболеваемости детей в детском саду.	до 4 000 рублей
		Активная помощь воспитателю в преобразовании развивающей среды	до 4 000 рублей
		Работа по организации доступной среды для МГН.	до 2 000 рублей
		Активное участие в мероприятиях ДООУ (праздниках, развлечениях, проектах и т.д.)	до 3 000 рублей
		За оказание помощи в бассейне (помывка детей, сушка волос и т.д.)	до 2 000 рублей
		Соблюдение норм и правил СанПиН и ТБ при выполнении работ.	до 2 000 рублей
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (во время проверки)	до 3 000 рублей		
4	Повар	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с возрастом детей и медицинскими показаниями	до 4 000 рублей
		Строгое выполнение поварами закладки по меню-требованию и сроков приготовления пищи.	до 3 000 рублей
		Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	до 3 000 рублей
		Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи.	до 3 000 рублей
		Соблюдение ТБ при выполнении работ.	до 2 000 рублей
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. (во время проверки)	до 3 000 рублей
5	Машинист по стирке белья	Учет и выдача мягкого инвентаря.	до 3 000 рублей
		Содержание помещений прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	до 3 000 рублей

		Соблюдение правил эксплуатации оборудования	до 2 000 рублей
		Отсутствие замечаний к качеству стирке и ремонту белья, спецодежды.	до 3 000 рублей
		Своевременное и качественное ведение документации.	до 3 000 рублей
		Соблюдение СанПиН и ТБ при выполнении работ.	до 2 000 рублей
6	Документовед	За работу с базами данных (Пенсионный фонд, Параграф: Кадры,)	до 3 000 рублей
		За качественное содержание и ведение документации в соответствии с номенклатурой дел	до 4 000 рублей
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. (во время проверки)	до 3 000 рублей
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы	до 2 000 рублей
		Оперативность выполнения поручений администрации ГБДОУ	до 3 000 рублей
7	Кладовщик	Соблюдение правил ведения складского хозяйства	до 2 000 рублей
		Соблюдение правил оформления, учета, хранения, движения документов	до 3 000 рублей
		Соблюдение правил хранения продуктов питания.	до 3 000 рублей
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (во время проверки)	до 3 000 рублей
		Отсутствие замечаний по качеству принятых продуктов питания	до 2 000 рублей
		Соблюдение СанПиН и ТБ при выполнении работ.	до 2 000 рублей
8	Кухонный рабочий, мойщик посуды	Качественное и своевременное проведение текущих и генеральных уборок	до 2 000 рублей
		Соблюдение СанПиН и ТБ при выполнении работ.	до 2 000 рублей
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (во время проверки)	до 3 000 рублей
		Проведение качественной и своевременной мойки посуды	до 2 000 рублей
		Оперативность выполнения поручений администрации ГБДОУ	до 2 000 рублей
9	Рабочий КОРЗ	Оперативность и качество выполнения заявок	до 3 000 рублей
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 2 000 рублей
		Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	до 2 000 рублей
		Качественная подготовка к новому учебному году	до 5 000 рублей
		Качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования	до 4 000 рублей

		Качественная разработка документации по электробезопасности	до 2 000 рублей
		Своевременное прохождение обучения и получения допусков	до 2 000 рублей
10	Уборщик территории	Своевременная и качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к учреждению	до 2 000 рублей
		Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории, обрезка деревьев, кустов, покос травы	до 3 000 рублей
		Оперативность и качество выполнения поручений	до 2 000 рублей
		Качественная и своевременная уборка снега после сильного снегопада	до 4 000 рублей
		Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	до 2 000 рублей
		Своевременное обеспечение доступа к зданию ДООУ и выходам эвакуации в зимнее время	до 3 000 рублей
11		Уборщик служебных помещений	Своевременная и качественная уборка помещений
	Оперативность и качество выполнения поручений		до 2 000 рублей
	Уборка помещений после ремонтных работ		до 4 000 рублей

V. Основания для начисления доплат и надбавок для всех работников ГБДОУ

№	Критерии	Баллы/рубли
1	Высокая посещаемость детей	70 % - 1 балл (500 рублей) от 71% до 90 % - 2 балла(2000 рублей) 91% - 100%- 3 балла (3 000 рублей)
2	Работа по благоустройству территории, ландшафтный дизайн участков	до 6 000 рублей (до 2 баллов)
3	За работу в комиссиях или исполнение обязанностей секретаря	до 6 000 рублей (до 2 баллов)
4	Ответственность, организация и ведение документации по ОТ	до 6 000 рублей (до 2 баллов)
5	Ответственность, организация и ведение документации ГО и ЧС	до 6 000 рублей (до 2 баллов)
6	Ответственность, организация и ведение документации по мобилизации и воинскому учёту	до 6 000 рублей (до 2 бал-

		ЛОВ)
7	Ответственность, ведение документации и инструктаж работников по организации доступной среды для МГН	до 6 000 рублей (до 2 баллов)
8	Активное участие в ремонтных работах помещений	до 6 000 рублей (до 2 баллов)
9	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	до 5 000 рублей (до 2 баллов)
10	Составление документации для государственных контрактов, аукционов, составление спецификаций	до 10 000 рублей (до 3 баллов)
11	Пошив портьер, постельного белья, костюмов и т.д.	до 6 000 рублей (до 3 баллов)
12	Оформление интерьеров помещений ГБДОУ	до 5 000 рублей (до 3 баллов)
13	Систематическое оказание помощи при одевании и раздевании детей.	до 6 000 рублей (до 2 баллов)
14	Изготовление видео-, фотоматериалов для ГБДОУ	до 5 000 рублей (до 2 баллов)
15	За активную подготовку и участие в праздниках и развлечениях ((исполнение ролей, изготовление атрибутики) (каждая роль оценивается отдельно))	до 5 000 рублей (до 2 баллов)
16	За качественное выполнение функциональных обязанностей, высокие показатели по результатам контроля	до 6 000 рублей (2 балл)
17	Участие в ведении сайта ГБДОУ	до 3 000 рублей (1 балл)
18	Мелкий ремонт мягкого инвентаря вручную и на швейной машине.	до 6 000 рублей (1 балл)
19	Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	до 3 000 рублей (1 балл)
20	Строгое соблюдение требований ОТ, СанПиН, пожарной безопасности.	до 3 000 рублей (1 балл)
21	Ведение активной общественной деятельности (работа в профсоюзной организации ГБДОУ, участие в благотворительных акциях и т.д.)	до 3 000 рублей (1 балл)

22	Работа без больничных листов в течение 6 месяцев.	до 3 000 рублей (1 балл)
----	---	-----------------------------

**в баллах для педагогических работников, в рублях для остальных работников*

